

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Nezaměstnanost v okrese Bruntál

Unemployment in the District of Bruntal

Student: Bc. Lucie Trnavská

Vedoucí diplomové práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2011

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci vypracovala samostatně.

21. dubna 2011

Bc. Lucie Trnavská

Obsah:

1. Úvod	1
2. Teoretické souvislosti nezaměstnanosti	2
2.1 Nezaměstnanost	2
2.2 Pojetí nezaměstnanosti	8
2.3 Snižování míry nezaměstnanosti a dosahování rovnováhy na trhu práce pomocí politiky zaměstnanosti	10
2.4 Dlouhodobá nezaměstnanost	12
2.5 Marginalizace	17
2.6 Prevence dlouhodobé nezaměstnanosti	19
3. Vývoj a struktura nezaměstnanosti v okrese	21
3.1 Charakteristika okresu Bruntál	21
3.2 Vývoj nezaměstnanosti v krajích ČR a v Moravskoslezském kraji	26
3.3 Vývoj a struktura nezaměstnanosti v okrese Bruntál	29
3.3.1 Vývoj nezaměstnanosti	29
3.3.2 Struktura nezaměstnanosti	30
4. Příčiny nezaměstnanosti a její možnosti ovlivňování v okrese Bruntál	36
4.1 Příčiny nezaměstnanosti	36
4.2 Možnosti ovlivňování nezaměstnanosti v okrese Bruntál pomocí politiky zaměstnanosti	39
5. Návrhy a doporučení	51
6. Závěr	54
7. Seznam použité literatury	55
8. Seznam zkratk	57
9. Příloha	59

1. Úvod

Téma diplomové práce Nezaměstnanost v okrese Bruntál je aktuální problém v Moravskoslezském kraji z důvodu odeznívající celosvětové hospodářské krize, vysoké míry nezaměstnanosti v rámci celé České republiky.

Cílem diplomové práce Nezaměstnanost v okrese Bruntál je nastínit, jaké osoby jsou nejvíce postiženy nezaměstnaností v okrese Bruntál a doporučit zmírnění nezaměstnanosti těchto osob.

Druhá kapitola vysvětluje co to je nezaměstnanost, jak se měří, jaké druhy nezaměstnanosti existují, dále obsahuje pojetí nezaměstnanosti a její snížení pomocí politiky zaměstnanosti, dlouhodobou nezaměstnanost a její snížení, faktory ovlivňující ztrátu nezaměstnanosti a marginalizaci, kde jedna z jejích forem je právě dlouhodobá nezaměstnanost.

Třetí kapitola charakterizuje okres Bruntál, porovnává vývoj nezaměstnanosti v krajích ČR a v Moravskoslezském kraji včetně evidence uchazečů dle jednotlivých okresů, mikroregionů, zaměřuje se na vývoj a strukturu nezaměstnanosti v okrese Bruntál, např. struktura uchazečů dle věku, vzdělání, podle délky nezaměstnanosti či s nárokem na podporu v nezaměstnanosti.

Čtvrtá kapitola obsahuje příčiny a její možnosti ovlivňování v okrese Bruntál pomocí politiky zaměstnanosti a projekty financované z Evropského sociálního fondu, např. projekt „Vzdělávejte se!“.

Pátá kapitola nazvaná Návrhy a doporučení obsahuje opatření hospodářské politiky, která mohou pozitivně působit na český trh práce pro nejvíce ohrožené skupiny včetně opatření financované z Evropského sociálního fondu a opatření, která mohou pozitivně působit na trh práce v okrese Bruntál, kde jsou nejvíce ohroženy ženy, dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči nad 50 let a osoby s různými handicapami.

2. Teoretické souvislosti nezaměstnanosti

2.1 Nezaměstnanost

V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány,
- aktivně si hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.

Obyvatelstvo členíme do 3 skupin:

Zaměstnaní – to jsou lidé, kteří jsou zaměstnání, a kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, stávek nebo dovolených,

Nezaměstnaní – lidé, kteří nejsou zaměstnání, ale

- aktivně hledají vhodné zaměstnání,
- byli z práce vysazeni a čekají na výzvu k návratu do práce,
- čekají, že se budou příští měsíc hlásit do práce a jsou zaregistrováni ve zprostředkovatelích práce.

Ostatní občané, např. lidé v důchodu, ženy na mateřské dovolené a ženy pečující od dětí v domácnosti, osoby v domácnosti, studenti, osoby dlouhodobě nebo trvale práceneschopné a lidé, kteří práci nehledají, tzn. občané, kteří nepatří mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Ti, kdo jsou zaměstnání nebo nezaměstnaní, patří mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

2.1.1 Měření nezaměstnanosti

„Rozsah nezaměstnanosti měříme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, kterou získáme jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil, tzn. celkové ekonomicky aktivní obyvatelstvo, neboli součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných.“¹

$$u = \frac{U}{L} * 100 (\%)$$

¹ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9. str. 18.

u – je míra nezaměstnanosti

U – je počet nezaměstnaných

L – je celkový počet pracovních sil

Toto měření nezaměstnanosti má nedostatky, např. nepostihuje osoby, které musí nedobrovolně pracovat na nižší týdenní nebo měsíční pracovní dobu, sezónní nezaměstnanost a v pracovních silách nejsou zahrnuty osoby, které nenašly během referenční doby práci.

Nezaměstnanost je možné měřit i jinak, kdy sledujeme tzv. specifické míry nezaměstnanosti, které dělíme na sedm ukazatelů:

„Míra dlouhodobé nezaměstnanosti – vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných déle než 13 týdnů k celkovému počtu pracovních sil. Znamená to, že vylučuje krátce nezaměstnané, ty, kteří pouze mění zaměstnání. Tento ukazatel zdůrazňuje dlouhodobou nezaměstnanost jako daleko hrozivější ve srovnání s krátkodobou nezaměstnanost, kterou je možné snadno překlenout díky úsporám či podporám v nezaměstnanosti.

Míru propuštěných z práce – udává podíl lidí, kteří ztratili své zaměstnání, k celkové pracovní síle. Zaměřuje se na pracovníky, pro které je ztráta zaměstnání ztrátou jediných příjmů.

Míra nezaměstnaných dospělých – udává podíl nezaměstnaných starší 25 let na počtu pracovních sil starších 25 let.

Míra nezaměstnaných hledajících úplné zaměstnání – zahrnuje ty, kdo hledají zaměstnání na celou pracovní dobu. Je dána jejich podílem k celkové pracovní síle lidí pracujících na celý úvazek.

Běžná míra nezaměstnanosti – oficiální, udávaná jako podíl všech nezaměstnaných, kteří se v posledních čtyřech týdnech snažili hledat práci, k celkové pracovní síle. Pouze osoby nacházející se pouze přechodně v kategoriích nezaměstnaných a lidé těsně před vstupem do zaměstnání jsou klasifikováni jako nezaměstnaní, aniž by museli práci hledat.

Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu – zahrnuje ty, kdo hledají úplné zaměstnání, plus polovinu těch, kdo hledají práci na zkrácenou pracovní dobu, plus polovinu těch, kdo již takto z ekonomických důvodů pracují. Ve jmenovateli pro výpočet je celková pracovní síla snižena o polovinu pracujících na částečnou pracovní dobu. Tento ukazatel zdůrazňuje, že i lidé, který je nedobrovolně zkrácena pracovní doba, jsou částečně nezaměstnaní, a že ti, kdo hledají zaměstnání pouze na částečný pracovní úvazek, mají z hlediska nezaměstnanosti menší váhu, než ti, kdo jej hledají na plný úvazek.

Míra zohledňující rezignované pracovníky – základ této míry je stejný jako u předcházející míry, ale jsou ještě přičtení (do čitatele i jmenovatele) ti, kteří by chtěli pracovat, ale nevěří, že mohou práci najít.“²

2.1.2 Druhy nezaměstnanosti

Určitá míra nezaměstnanosti, která je přirozenou součástí každého tržního hospodářství, je přirozená míra nezaměstnanosti .

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková, při které síly, které působí směrem ke zvyšování nebo snižování cenové a mzdové inflace, jsou vyrovnané. Při přirozené míře nezaměstnanosti je inflace stálá – nezvyšuje se ani se nesnižuje. „V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná, vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálním produktu země.“³

Za přirozenou míru nezaměstnanosti považujeme i takovou míru nezaměstnanosti, při níž počet nezaměstnaných je nižší nebo rovný počtu volných pracovních míst. Nezaměstnanost na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti je nezaměstnanost dobrovolná, tzn. nezaměstnaní nemají zájem z různých důvodů o nabízená pracovní místa, kterých je dostatek, ale nevyhovují nárokům uchazečů. Je upřednostněn volný čas před prací, která je oceněna mzdou, za kterou nejsou ochotni pracovat. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít

² JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9. str. 19

³ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9. str. 19

nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. lépe placené místo. K teorii dobrovolné nezaměstnanosti dospěla neoklasická ekonomie, která předpokládala, že mzdové sazby jsou pružné. Mezi hlavní formy nezaměstnanosti v neoklasické ekonomii řadíme:

Frikční nezaměstnanost, která vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Na trhu existují vždy ti, kteří byli propuštěni, protože firmy vznikají a zanikají, nebo zde dochází k technologickým změnám, organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, lépe placenou práci. Lidé opouštějí místo i z důvodu stěhování a hledají pracovní příležitost v novém bydlišti. Do této skupiny patří i lidé, kteří hledají zaměstnání po absolvování školy nebo ženy, které se vrací do práce z mateřské dovolené. Frikční nezaměstnanost souvisí i s nedostatečnou informovaností o nabídce vhodných pracovních příležitostí. Frikční nezaměstnanost je krátkodobá, poměrně stabilní.

Strukturální nezaměstnanost – je také přirozená. Vyskytuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Nesoulad vzniká proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobí. Proto se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají. Je to tedy projev segmentace trhu práce. Strukturální nezaměstnanost je způsobena hlavně změnami v požadované kvalifikaci u pracovníků z důvodu strukturálních a technických změn, např. technologické inovace, změny celkové poptávky. I přesto že může být v ekonomice počet těch, kteří práci hledají, shodný s počtem volných míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce a je hlavním faktorem, který ovlivňuje regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce. Tento typ nezaměstnanosti je dlouhodobější, může trvat i několik let. Do strukturální nezaměstnanosti mohou dlouhodobě upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná. Často jsou to osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které najednou nikdo nestojí.

Je-li celková poptávka po práci nižší než celková nabídka práce, jde o **nedobrovolnou nezaměstnanost**. Nedobrovolná nezaměstnanost je míra nezaměstnanosti vyšší než

přirozená míra nezaměstnanosti. K této teorii dospěla keynesiánská ekonomie, která předpokládala, že mzdy jsou nepružné. Trhy práce se nevyčistí okamžitě, takže pozorujeme přebytky a nedostatky na jednotlivých trzích práce. Trhy práce nakonec reagují na tržní podmínky a u povolání, kde je vysoká poptávka, mzdy stoupají. V krátkém období trhy práce mají charakter nevyčistujícího trhu. V dlouhém období se mzdy pohybují tak, aby vyrovnávaly nabídku a poptávku, a tak hlavní oblasti nezaměstnanosti nebo volných pracovních příležitostí ztrácejí se přizpůsobováním mezd a množství tržním podmínkám. Mezi hlavní příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti je **cyklická nezaměstnanost**, tzn. že celková poptávka po práci je nízká. Je způsobená stagnací a poklesem v hospodářském cyklu, tzn. snížením celkové úrovně výdajů a produkce v ekonomice. Pokud se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje v každé oblasti. Cyklická nezaměstnanost trvá několik měsíců, dokud nezačne růst národní produkce a nezvýší se poptávka po práci. Tento typ nezaměstnanosti považujeme za vážný ekonomický, sociální a politický problém.

Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost je nezaměstnanost, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část skryté nezaměstnanosti tvoří vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které rezignovaly na hledání práce nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí nebo přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou vyřazovány i osoby, které jsou neumístěny, ale jsou zařazeny do různých programů pro nezaměstnané např. rekvalifikace, veřejné prospěšné práce, apod.. Jde často o významné počty osob. Do této skupiny patří i osoby s nízkou kvalifikací či vysokým věkem nebo jiným handicapem, které zůstávají pro tyto své charakteristiky neumístěny a jsou odsouvány mimo trh práce, patří sem i předčasné odchody do důchodu.

Neúplná zaměstnanost

Pracovníci, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek nebo musí akceptovat práci, která nevyužívá plně jejich schopnosti a kvalifikaci. „Je to jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo dělí dvě osoby. Specifickou formou jsou pokusy o zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení počtu pracovních hodin tak, aby trh práce absorboval především mladé nezaměstnané. Část takto

zaměstnaných osob se ocitá bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení a neúplná zaměstnanost je chápána jako destrukce zaměstnaneckých práv a vnucení horších pracovních podmínek zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů.“⁴

Nepravá nezaměstnanost

Jde o nezaměstnané, kteří ani tak nehledají práci jako spíše se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.

Job stagnation

Je vysoká míra nezaměstnanosti, která brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. I lidé silně nespokojeni se svoji prací, nechťejí riskovat v době vysoké nezaměstnanosti s hledáním jiného pracovního místa a setrvávají ve svém často frustrujícím zaměstnání.

Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je nezaměstnanost trvající déle než 12 měsíců a většinou je nedobrovolná.

Doba trvání nezaměstnanosti, která je velmi důležitá pro určení poměru frikční a dlouhodobé nezaměstnanosti, se vypočítává dvěma způsoby:

- Je to doba trvání aktuální nezaměstnanosti totožná s dobou mezi registrací nezaměstnané osoby na úřadu práce a datem provedení výpočtu. Tato metoda dlouhodobou nezaměstnanost nadhodnocuje, protože nezachytí řadu případů krátkodobé nezaměstnanosti, které byly ukončeny ještě před rozhodujícím datem.
- Trvání nezaměstnanosti je chápáno jako období např. od registrace dané osoby mezi nezaměstnanými na úřadě práce po její vyřazení z registrace. Tato metoda poskytuje důležitější údaje o poměru krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti, ale je i významným zdrojem informací pro účely sociální politiky a slouží jako podklad pro rozhodování o poskytování podpor nezaměstnaným osobám.

Informace o délce nezaměstnanosti je významná pro vytipování problémových regionů nebo sociálních kategorií. I nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, pokud jde

⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3. str. 22

z větší části o dlouhodobou nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena i s výskytem opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince. To se jeví jako vyšší riziko nezaměstnanosti příslušníků některých sociálních kategorií např. nekvalifikovaní dělníci, imigranti, ženy apod..

2.2 Pojetí nezaměstnanosti

2.2.1 Liberální ekonomie

Liberalistická a neoklasická ekonomie je soustředěna okolo koncepce trhu a rovnováhy na trhu, která zajišťuje svobodnou soutěž, ceny jako základní mechanismus přizpůsobování a vytváření rovnováhy mezi množstvím a cenou. Každý trh má určitou cenovou rovnováhu, na které jsou vyváženy poptávka s nabídkou. Této rovnováhy je dosahováno automaticky tržním mechanismem. Regulativní zásahy brání nastolení přirozené rovnováhy, dosahované neviditelnou rukou trhu. Nezaměstnanost je výsledkem působení tržního mechanismu. Je to krátkodobá nerovnováha mezi poptávkou a nabídkou práce, krátkodobé nebo výjimečné narušení ekonomické rovnováhy, kterou tržní mechanismus opět odstraní prostřednictvím neviditelné ruky po uplynutí určitého období přizpůsobování se poptávky a nabídky. Snížení nákladů produkce a růst mezní užitečnosti kapitálu vede k dalším investicím a tím k nové poptávce po práci. Nezaměstnanost je způsobována nepružností nabídky na trhu práce. Tato nepružnost je spojena se změnou zaměstnání při malé informovanosti o volných místech, malé ochotě k mobilitě a k malé ochotě akceptovat zhoršené mzdové podmínky.

Určitá míra nezaměstnanosti je chápána jako neodstranitelné minimum. Jde o přirozenou míru nezaměstnanosti, která je stejná jako dobrovolná a frikční nezaměstnanost. Každý nezaměstnaný se musí rozhodnout, zda přijme nebo nepřijme zaměstnání za nabízenou mzdu a také zvažuje při svém rozhodnutí, zda přijmout nové zaměstnání a vzájemný poměr nabízené mzdy a příspěvku v nezaměstnanosti. Kdo chce pracovat, má možnost si práci získat. Proto cyklickou a strukturální nezaměstnanost považujeme za dobrovolnou nezaměstnanost, protože lidé odmítají po ztrátě místa přijmout pracovní místa méně výhodná.

Příčinou nezaměstnanosti jsou i nadměrné mzdové překážky. Snížení mezd umožňuje vyšší zisk, který vede k vyšším investicím. To vede k vyšší míře růstu kapitálu, to vyvolává poptávku po dalších pracovnících a vytváří se nová pracovní místa. Současně

snížení mezd vede ke snížení nákladů živé práce a je tak stimulem pro investice nahrazující živou sílu.

Řešení nezaměstnanosti je tedy na straně nabídky práce a soustřeďuje se na boj proti inflaci, mzdové regulaci a na omezení síly sociálního státu.

2.2.2 Keynesiánská ekonomie

Pro Keynese existuje stálá nedobrovolná nezaměstnanost a dvě rozhodující příčiny masové a přetrvávající nezaměstnanosti. Je to technologický pokrok, který vytlačuje živou práci a nedostatek poptávky, která vede k omezování investic a k nízké zaměstnanosti, což opět snižuje poptávku. Tak je v ekonomice nucená nezaměstnanost jako důsledek malé efektivní poptávky.

Nezaměstnanost je tedy taková, kdy souhrnná poptávka není dostatečně velká, aby zajistila plnou zaměstnanost, přičemž snižování a úbytek snižování mezd, které je důsledkem růstu poptávky po práci, souhrnnou poptávku snižuje, protože přitom klesá kupní síla obyvatelstva a poptávka.

Mzda tvoří výrobní náklady pro jednotlivé firmy, ale je i hlavní zdroj kupní síly obyvatelstva. V tržní ekonomice firmě nestačí k zvyšování zisku snižovat její náklady. Firma musí také své zboží prodat, a to je nemožné bez silné koupěschopné síly obyvatelstva. Míra zisku závisí na prodeji nárůstu produkce dosažené díky novým investicím, mzdy ovlivňují i celou dynamiku ekonomického růstu a i míru zaměstnanosti. V depresi proto zvyšujeme poptávku, při které je důležitá úroveň mezd i podpora v nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost spojená s nedostatečnou spotřebou a nezaměstnanost spojovaná s technickým pokrokem nejsou podle Keynese regulovatelné tržním mechanismem. Proto vyžaduje státní intervenci do ekonomiky. Vláda může řídit poptávku i celou ekonomiku prostřednictvím veřejných výdajů jako nástrojů ozdravení ekonomiky. I když se při uplatňování této politiky nevyhneme určitému inflačnímu tlaku, inflace je chápána jako menší zlo než přetrvávající masová nezaměstnanost.

2.2.3 Marxistické pojetí

Podle marxismu je nezaměstnanost spojena s kapitalismem, který je vnitřně neschopný se vyhnout opakujícím se krizím a i masové nezaměstnanosti. Konkrétní stav

nezaměstnanosti je výsledkem absolutního poklesu poptávky po práci, tzn. že centralizace kapitálu urychluje převraty v technickém složení kapitálu a zmenšuje poptávku po práci. Nezaměstnanost je chápána jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu. Odstraníme ji zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků.

2.2.4 Monetaristická reakce na Keynesa

Dle monetaristů je vysoká míra nezaměstnanosti způsobena chybnou alokací zdrojů produkce jako následek předchozího dlouhého období státních zásahů do ekonomiky. Stupňující se vládní intervence, plánování a řízení nahradilo vliv pohybu cen a mezd. Výsledkem je nevyhovující distribuce práce mezi odvětví, provázaná vládou vyvolanou inflací. To dovoluje fungovat mnoha neprosperujícím podnikům, které by v normálně fungující ekonomice nepřežily. Přirozená míra nezaměstnanosti by mohla být měněna politikou, která přímo ovlivňuje podmínky postavení pracovní síly na trhu práce.

2.3 Snižování míry nezaměstnanosti a dosahování rovnováhy na trhu práce pomocí politiky zaměstnanosti

Při zabezpečení státní politiky zaměstnanosti se uplatňují tři nástroje, kterými vláda ovlivňuje zaměstnanost, aby neexistovala převaha nabídky nad poptávkou na trhu práce:

Veřejné výdaje – výdaje vlády ze státního rozpočtu, které působí na zvýšení zaměstnanosti:

Přímé vládní nákupy zboží a služeb od soukromého sektoru např. nákupy zboží a služeb, které zabezpečují chod administrativy, státní zakázky, které mají investiční charakter,

Financování zbrojního průmyslu,

Zaměstnávání lidí ve státní administrativě, např. úřady práce, apod.,

Výdaje na politiku zaměstnanosti, kterou tvoří:

- Pasivní politika zaměstnanosti - hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie sociálně slabých. Zahrnuje i stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší zaměstnanosti žen. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti tvoří transfery.

- Aktivní složka politiky zaměstnanosti zahrnuje:

- výdaje, které souvisí s činností administrativy politiky zaměstnanosti, např. výdaje na zabezpečení státních a regionálních orgánů zaměstnanosti a na služby zaměstnanosti,
- rekvalifikace dle potřeb trhu práce,
- podporu zaměstnanosti v soukromém sektoru a podporu drobného podnikání, např. daňové úlevy, při vytvoření nových pracovních příležitostí, dotace ke mzdám, zvýhodněné úvěry, poradenskou činnost, apod.,
- přímou tvorbu pracovních příležitostí státem, např. utváření společensky účelových pracovních míst a v jejich rámci asistentských a praktikantských míst nebo zřizování veřejně prospěšných prací pro nekvalifikované uchazeče,
- podporu vytváření pracovních míst pro občany se změněnou pracovní schopností,
- zavádění kratší pracovní doby v podnicích a přechodnými odbytovými potížemi,
- rozvoj infrastruktury trhu práce, např. zprostředkovatelské a informační služby,
- odstraňování bariér, které pro vstup na trh práce existují a soustřeďují se na některé rizikové skupiny obyvatelstva,
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil, např. informace o volných pracovních příležitostech zejména v sousedních lokalitách, příspěvky na stěhování, vhodnou bytovou politiku, rozvoj dopravní sítě, apod..

Daňová politika vlády – daně jako příjmy vlády do státního rozpočtu, které mají vliv na tvorbu nových pracovních příležitostí a na stimulaci k práci např. daň z příjmů obyvatelstva.

Regulační a legislativní opatření vlády

Regulační opatření – opatření vlády, které chrání vnitřní trh a domácí výrobce a opatření, které zachovává zaměstnanost, např. :

- dovozní kvóty, celní tarify,
- příjmovou regulaci, tj. regulaci cen a mezd, např. zákaz zvyšování cen a mezd,
- mzdovou regulaci, tj. státem stanovená pravidla o beztretném, daní nezatíženém růstu průměrných mezd.

Pracovně-právní legislativa – vymezuje a zachycuje práva a povinnosti občanů, kteří vstupují na trh práce a to jak pracujících, tak nezapojených, kteří však o zapojení usilují, státních orgánů práce, tj. ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce, zaměstnavatelů a odborových orgánů. Vytváří právní předpoklady pro zabezpečení práva na práci na spravedlivou odměnu, uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu v nezaměstnanosti.

2.4 Dlouhodobá nezaměstnanost

Déle trvající nezaměstnanost začne být postupně vnímána jako normální stav, tzn. dotýčný se na rozdíl od jejího začátku již více či méně adaptoval na nové podmínky, tj. zvykl si na velký objem volného času a omezené finanční zdroje a také na novou sociální pozici. S postupující dobou se pro část dlouhodobě nezaměstnaných se stává obtížné se smířit s tím, že by se tato situace mohla změnit a že by opět mohli začít pracovat.

Dlouhodobě nezaměstnaní např. lidi bez kvalifikace, se základním vzděláním, případně vyučením, ve středním věku a ženy mají zájem o jakoukoliv práci, ale jen v místě svého bydliště. Naopak mladší lidé a zejména muži jsou i při nízké nebo žádné kvalifikace ochotni za jakoukoliv práci dojíždět mimo své bydliště. Důraz na zachování oboru naopak kladou lidé s vyšším vzděláním, kteří jsou také nejvíce ochotni za práci dojíždět. Skupiny se střední úrovni kvalifikací se mohou cítit více ohroženy ztrátou zaměstnání než skupiny s vyšší kvalifikací, díky niž mají možnosti většího výběru zaměstnání, nebo naopak bez kvalifikace, kteří o nic přijít nemohou.

Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje:

- nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu – platí, že čím měli před ztrátou práce lidé stabilnější pracovní místo, tím hůře se na pracovním trhu uplatňují a tím častěji zůstávají mezi dlouhodobě nezaměstnanými,
- nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním, zejména nekvalifikované ženy,

- osoby s osobními a sociálními handicapy,
- příslušníky etnických skupin a imigranty,
- obyvatelé ze zaostávajících a venkovských oblastí,
- zdravotně postižené,
- mladistvé, zejména mladé problémové jedince.

Délku trvání nezaměstnanosti prodlužuje:

- krátkodobá nepružnost trhu práce - na straně nezaměstnaných nedostatek informací o možnostech uplatnění na trhu práce,
- rozdíl mezi strukturou poptávky a nabídky práce - na straně nezaměstnaných absence dovedností a vědomostí, které jsou pro nabízená místa požadovány,
- dlouhodobá nepružnost trhu práce - na straně nezaměstnaných neochota k profesní či prostorové mobilitě a překážky, které se této mobilitě staví do cesty.

„Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky pro společnost i pro nezaměstnané jedince. K sociálním následkům dlouhodobé nezaměstnanosti pro jedince jsou např. snížení životní úrovně, růst napětí v jeho rodině a v ostatních vztazích, deprese, ztráta motivace a pocit bezmocnosti, přistupují i zvýšené následky, jež pociťuje společnost - nároky na státní rozpočet např. dávky v nezaměstnanosti a další podpory a sociální služby, ztráty na neodvedených daních a daňových úlevách, a nestabilita společnosti. Proto se dlouhodobá nezaměstnanost ocitá v centru pozornosti.“⁵

2.4.1 Boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti

Za hlavní nástroje považujeme:

Zvyšování kvalifikace, doplnění kvalifikace a rekvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných, např. pro používání špičkové technologie,

Poskytování informací dlouhodobě nezaměstnaným o situaci na trhu pracovních sil a o vlastnostech, jejichž rozvíjení může zlepšit jejich orientaci na trhu práce a tím i jejich konkurenční schopnost na tomto trhu.

⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3. str. 47

Podpory firmám, které vytvářejí pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané, od speciálních programů tvorby pracovních míst přes subvencování některých nově vytvářených pracovních příležitostí až k podpoře malého podnikání a sebezaměstnávání.

Speciální programy tvorby pracovních míst, které zahrnují práci sociální povahy nebo zlepšování pracovního prostředí a řízené místními a obecními orgány.

Finanční příspěvky pro ty, kdo se rozhodne podnikat nebo se samozaměstnávat.

Preventivní zvyšování kvality výuky a výcviku mládeže a rekvalifikace.

Různé aktivity zaměřené na nejrizikovější kategorie osob, např. mladiství, nekvalifikované osoby, ženy, tělesně handicapované osoby apod..

Zlepšování schopností dlouhodobě nezaměstnaných najít si práci.

Možnost předčasných důchodů.

Tvorba míst s nižším počtem pracovních hodin.

Vedle těchto aktivit, které jsou zaměřeny na postavení dlouhodobě nezaměstnaných osob na trhu práce a ke kompenzaci jejich handicapů při hledání práce, existují i programy, které se snaží zlepšit postavení těchto osob v průběhu jejich nezaměstnanosti, např. různé poradenské instituce, patří sem i dotování lékařské péče dlouhodobě nezaměstnaných, různé formy sociální práce s nimi, nabídka práce v dobrovolných asociacích, různé formy výchovy a vzdělávání, podpora jejich kulturního života, sociální síť určená k tomu, aby dlouhodobě nezaměstnaní finančně i životní úrovni nepropadli pod existenční minimum.

2.4.2 Faktory ovlivňující ztrátu nezaměstnanosti

Ztráta práce je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží, i když jsou pracovníci o propuštění předem informováni. Dlouhodobá ztráta zaměstnání postihuje celou psychiku člověka. Chování lidí je často provázeno uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů.

Potřeba dostatečně dlouhé a společensky náležitě oceňované tělesné a duchovní aktivity, potřeba práce v rámci ostatních kulturně uznávaných činností – je u člověka silná a obtížně odstranitelná. Neúspěšné pokusy sehnat práci vyvolávají negativní pocity. Střídání naděje a zklamání na trhu práce, přispívá k emocionální labilitě a způsobuje deprese u lidí bez perspektivy.

Zvládání situace ztráty práce je velmi individuální a je podmíněno řadou faktorů:

Odolnost konkrétního člověka vůči psychické zátěži

Se ztrátou práce se lépe vyrovnávají ti, kteří hledají příčinu u sebe, a ne ve vnějších faktorech. Nepodléhají tolik panice, jsou aktivnější při hledání práce, vidí svou situaci konkrétněji, jsou méně podrážděni a stresováni. Lépe zvládají nezaměstnanost i lidé, kteří vidí ve ztrátě práce novou osobní šanci, tj. příležitost měnit své životní podmínky vlastní aktivitou. Tuto schopnost mají ti, kteří umějí prohrávat a po neúspěchu neztrácejí sebevědomí, ale očekávají nové šance, např. soukromé podnikání, zvyšování kvalifikace, hledání nového zaměstnání, rozvíjení nových zájmů a aktivit mimo pracovní trh.

Rozhodující je věk jedince

S rostoucím věkem je spojena finanční povinnost, sociální a rodinná očekávání, touha po kariéře, šance na znovuzaměstnání, potíže zaučit se v novém zaměstnání nebo udržet jednou získané schopnosti a dovednosti, rozhoduje také o nalezení nového zaměstnání.

Pohlaví, které má psychologický a sociální význam

Nezaměstnanost ženy je méně zatěžující z finančního hlediska pro rodinu než nezaměstnanost muže. Nezaměstnané ženy se cítí podrážděné, unavené, depresivní a sklíčené než muži. Často jsou nervózní a jsou nespokojeny se svým vzděláním a zdravím než muži. Nezaměstnaní muži se cítí méně postiženi.

Dosažená kvalifikace, protože nekvalifikovaní lidé snadněji přijdou o práci a obtížně ji znovu nacházejí

Ve srovnání s vysoce kvalifikovanými pracovníky, pracující podléhají s převahou praktických schopností a celkově nižší úrovni kvalifikace pocitu, že se stali obětí technologických a společenských změn. Také dlouhodobé ztrátě práce úspěšně čelí kvalifikovaní jedinci, kteří kvůli nové získané pracovní příležitosti absolvují rekvalifikační program.

Zvládání ztráty práce je ovlivněno finančními možnostmi nezaměstnaného

Úspory v době ztráty práce omezují např. aktivity volného času, což může vyvolávat nepříjemné pocity v rámci plnohodnotného životního stylu.

Osobní aktivita ve volném čase

V pracovním životě slouží volný čas především k zotavení z námahy pracovního dne a k nabrání sil pro další pracovní nasazení, v době ztráty práce se mění smysl osobní aktivity ve volném čase. Ztrátou zaměstnání nastává přírůstek volného času. Pokud se lidé se ztrátou práce stanou méně aktivními, např. vlivem nižších finančních možností, nedostatečných osobních schopností nebo chybějících sociálních vztahů, jsou důsledky nezaměstnanosti těžké.

Délka nezaměstnanosti

Ztráta práce je zpočátku vnímána jako šok, který vede k pocitu beznaděje. Poté se nezaměstnaní se stanou optimistickými - intenzivně se snaží získat práci. Po neúspěšných pokusech, znovu prožívají pocity strachu. Šest měsíců po ztrátě práce se lidem stále obtížněji daří uspokojovat psychické potřeby, potřeby sociálních kontaktů, potřeby nových zkušeností, apod.. Po delší době než 6 měsíců zanechává nezaměstnanost trvalé následky v psychice člověka a stavy deprese.

Dlouhodobě nezaměstnaní trpí masivními depresemi, které se projevují nadměrnou únavou i bez pracovní zátěže. Objevuje se i pasivita, která brání najít si na pracovním trhu nové pracovní místo.

Zhoršení zdravotního stavu dlouhodobě nezaměstnaných

Většina dlouhodobě nezaměstnaných trpí potížemi, které se projevují např. úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi, apod..

Lidé, kteří práci neztratili, mohou trpět také úzkostí z předpokládané ztráty nebo jsou nuceni pokračovat v práci v neuspokojivých pracovních podmínkách. Ekonomická krize a nezaměstnanost mají negativní dopad nejen na zdravotní stav lidí, kteří ztratili práci, ale i na chování a zdraví lidí nezaměstnaných. Zaměstnanci se bojí, aby nepřišli o pracovní místo, a proto odsunují návštěvy lékařů, léčení v nemocnici a pobyty v lázních.

Dlouhodobá ztráta práce může způsobit řadu onemocnění:

„Nepřímé zdravotní riziko způsobuje nadměrné požívání nikotinu, alkoholu nebo drog během doby nezaměstnanosti.

Nepřímý vliv má vzrůstající finanční nouze a problémy v partnerství.

V obdobích hospodářských krizí jsou méně zdraví jedinci v oslabeném postavení na trhu práce.

Dlouhodobě nezaměstnaní mají časté zdravotní problémy, ale uznaných nemocí mezi nimi bývá obvykle více, než jich je ve skutečnosti. Podnikoví lékaři, ale i rodinní příslušníci nezaměstnaných přiznávají spíše nemoc lidem bez zaměstnání než lidem zdravým.“⁶

Negativní důsledky opakovaného neúspěchu při hledání práce pro osobní život, rodinu a zdraví

Dlouhodobá ztráta práce postupně oslabuje jejich důvěru ve vlastní profesionální i osobní schopnosti. Nezaměstnaní, kteří si práce vysoce cení, reagují s vyšší pravděpodobností např. špatným zdravotním stavem a ztrátou pocitu vlastní hodnoty.

Ochranný vliv emoční a sociální podpory

Rodinné zázemí je pro dlouhodobě nezaměstnané hlavní životní oporou, která jim významně pomáhá překonávat obtížnou životní situaci. Dlouhodobě nezaměstnaný ovlivní rodinné soužití. Protože tato situace prověřuje kvalitu rodinných vztahů, lépe ji zvládají lidé, kteří se mají o koho opřít, kteří mají možnost o své situaci hovořit se svými blízkými. Schopnost odolávat situaci, vnější sociální opora jsou faktory, které zmírňují vliv nezaměstnanosti na zdraví člověka.

Ztráta práce je pro jedince zraňující zkušenost

Nezaměstnanost je pro postiženého bolestná událost a zůstávají po ní trvalé psychické následky. Pocit osobního neúspěchu přetrvává a vrací se pochybnost o vlastních schopnostech. Cítí daleko větší odpovědnost za rodinu, která jim vytvořila sociální oporu v době ztráty práce. Nezaměstnanost může mít také pozitivní dopad na toho, kdo cítil potřebu se osvobodit ze stresového prostředí svého zaměstnání.

2.5 Marginalizace

Marginalizace je omezení šancí, zatlačením pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce, nejčastěji na sekundární trh práce, a jejich vystavení vyššímu riziku nezaměstnanosti. „Nejspolehlivějším indikátorem marginalizace nějaké sociální kategorie na trhu práce je

⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8. str. 105

její specifická míra dlouhodobé nezaměstnanosti. Procesy marginalizace mohou nabývat podobu diskriminace, ale mohou být i důsledkem institucionální regulace trhu práce či osobního rozhodnutí samotných marginalizovaných osob. Objektem marginalizace mohou být celé sociální kategorie či skupiny, či jednotlivci. Mohou to být ženy, mladiství, staré osoby či konkrétní sociální skupiny. Většinou jsou to velmi málo kvalifikované osoby a příslušníci etnických menšin.“⁷

„Dlouhodobá nezaměstnanost jako jedna z forem marginalizace na pracovním trhu vede k tomu, že lidé mění svůj status nezávislého občana za status závislého klienta sociálního státu.“⁸ Existuje-li jen malý rozdíl mezi celkovými příjmem, který mohou nezaměstnaní získat ve formě sociálních dávek a příjmem, který jim nabízejí dostupná místa na trhu práce, potom je nic nemotivuje k rychlému přijetí nového zaměstnání a bez ohledu na nabízené podmínky čekají na lepší příležitosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost pak:

- ničí jejich pracovní etiku a motivaci hledat dále své místo na trhu práce - vede k definitivnímu vyloučení z trhu,
- snižuje jejich lidský kapitál, neboť nemohou udržovat, nebo inovovat své pracovní dovednosti, svou kvalifikaci, ani pracovní návyky,
- vytváří vůči nim nedůvěru zaměstnavatelů, kteří mohou chápat, že tyto osoby jsou tak dlouho bez práce jako důsledek jejich osobního defektu, např. nepoužitelná kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, lenost, apod.
- mění jejich identitu a může být i příčinou jejich sociální exkluze.

„Marginalizovány jsou též celé sociální kategorie, jejichž členové jsou z různých důvodů buď přímo na trhu práce nebo v přípravě na působení na tomto trhu diskriminováni. Mohou to být příslušníci jiných etnik, která mají kulturní kapitál odlišný od hlavního proudu společnosti a jsou podezírána z nedostatečných pracovních návyků, nespolehlivosti

⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3. str. 64

⁸ SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8. str. 118

apod., mohou to také být ženy, zejména matky samoživitelky s malými dětmi, zdravotně handicapované osoby či mladí lidé.“⁹

2.6 Prevence dlouhodobé nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost vede ke ztrátě kvalifikace, sebedůvěry a sebeúcty, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, což přispívá ke snížení jejich zaměstnatelnosti. To má vážné následky jak pro jednotlivce, protože se ho to týká, tak pro hospodářství jako celek. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti je ukazatelem nedostatků ve fungování ekonomiky a politiky zaměstnanosti v jednotlivých zemích EU. Jestliže sledujeme strategie různých pracovních trhů v rámci členských států EU, vidíme, že některé státy při řešení problémů dlouhodobé nezaměstnanosti jsou úspěšnější než jiné.

Z hlediska prevence je v EU doporučováno:

K neintegraci musí být přistoupeno dlouho před tím, než se lidé zařadí mezi dlouhodobě nezaměstnané a ztratí odvahu. Členské země EU se zavázaly k vytvoření dlouhodobých programů, které zajistí, že se toto bude uplatňovat v každodenní činnosti úřadu práce.

Včasná akce vyžaduje zavedení a fungování systému monitorování osob, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. Úřady práce musí být schopny poskytovat vysoce kvalitní poradenskou službu v tomto směru přímo v místě.

Úspěšná neintegrace vyžaduje nabídku kvalifikace nebo rekvalifikace pro nová zaměstnání. Kvalitnější monitorování pracovních příležitostí v rámci místních firem a místního hospodářství zvyšuje šance na získání zaměstnání.

Kombinování opatření zaměřených na výcvik a získání praktických zkušeností mohou pomoci při překonávání odporu dlouhodobě nezaměstnaných tím, že jim bude vytvořena konkrétní perspektiva zaměstnání.

Schémata vytváření pracovních míst vyžadují aktivní spolupráci a společné financování všech partnerů místního trhu práce. Je třeba vytvářet programy orientované na nejvíce znevýhodněné skupiny.

Účinná prevence a neintegrační strategie pro řešení problémů dlouhodobé nezaměstnanosti a zabránění marginalizaci dlouhodobě nezaměstnaných závisí na kombinaci různých forem

⁹ SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8. str. 120

a podpůrných struktur, např. práce na plný a částečných pracovní úvazek, kombinování školství a praxe, spojování rodiny a zaměstnání, apod..

Účinnost a kvalitu politiky trhu práce při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti je nutno posuzovat z hlediska vytváření krátkodobých pracovních míst i z hlediska růstu dlouhodobé nezaměstnanosti.

Koncepce dočasných trhů práce, které nabízejí krátkodobé zaměstnání a tím udržují nebo pomáhají znovu získat zaměstnatelnost, je nutno rozvíjet jako důležitou součást strategie prevence.

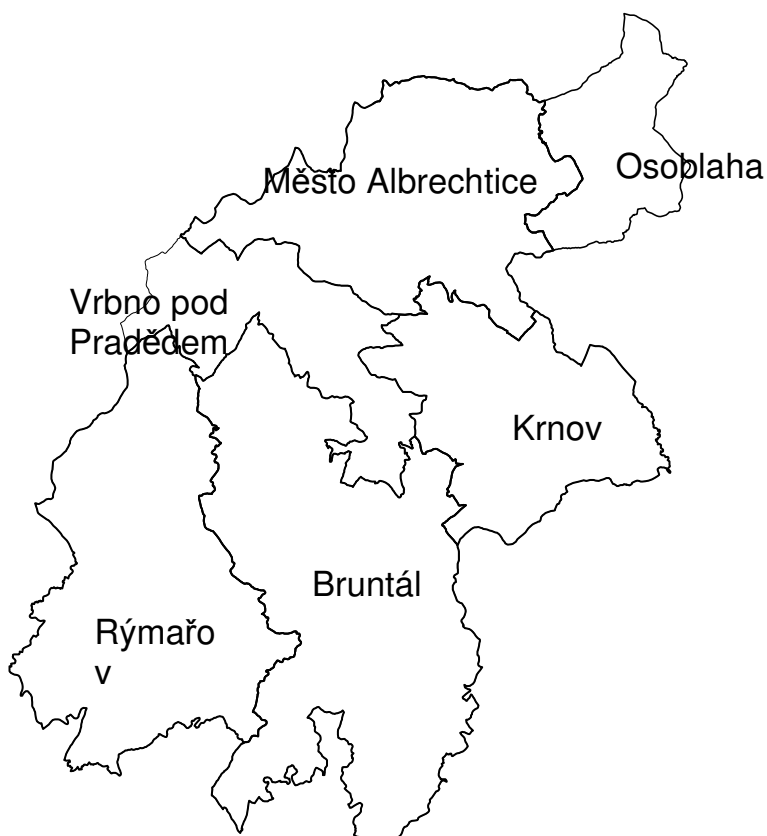
Řešení problémů dlouhodobé nezaměstnanosti v EU zahrnuje odlišný přístup k potřebám, např. vybudovat odpovídající podpůrné skupiny, poskytovat výcvik a vytvářet možnost pro získání praktických zkušeností včetně aktivní účasti ze strany úřadů práce členských států EU.

3. Vývoj a struktura nezaměstnanosti v okrese

3.1 Charakteristika okresu Bruntál

Bruntál je okresní město v Moravskoslezském kraji v okrese Bruntál, v Nížkém Jeseníku, jeho území leží na obou stranách historické hranice Moravy a Slezska, kde zástavba původního Bruntálu leží ve Slezsku. Historické jádro města je městskou památkovou zónou. V současné době má okres charakter průmyslově – zemědělské oblasti.

Obr. č. 3.1 Mapa okresu Bruntál



Zdroj: Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info.

Tab. č. 3.1 Charakteristika okresu Bruntál

Celkový počet obyvatel	97 633
z toho žen:	49 519
Počet obcí	67
z toho měst	7
Obce s rozšířenou působností:	Krnov: 25 933 obyvatel
	Bruntál: 17 729 obyvatel
	Rýmařov: 9 266 obyvatel

Počet mikroregionů:	6
Rozloha	1 536 km ²
Hustota obyvatelstva na 1 km ²	64
Průměrný věk obyvatel	40 let

Zdroj: Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

Město Bruntál je pravděpodobně nejstarší město na území České republiky, je poprvé zmiňováno v tzv. Uničovské listině krále Přemysla Otakara I. z roku 1223. Důvodem založení města byla snaha Přemyslovců zajistit tuto neobydlenou část Jeseníků s jeho rudným bohatstvím pro český stát. Bruntál byl založen jako město horní a těžba drahých kovů a později železné rudy v jeho okolí byla hlavním zdrojem jeho prosperity až do 17. století. Bruntál, ve kterém vznikla řada továren, které se orientovaly převážně na textilní výrobu, patřil v polovině 19. století k nejdůležitějším střediskům Inářského průmyslu v českém Slezsku. Počátkem 90. let 20. století nastala nová etapa v historii Bruntálu. Přes problémy související s politickou a ekonomickou transformací si udržel své postavení významného politického, správního, ekonomického, vzdělávacího a kulturního centra celé oblasti. Byly vybudovány nové závody – automobilové opravy ČSAO, Lisovny nových hmot, Dřevosloh a hydrometalurgický závod Bruntál spadající pod RD Jeseník a.s..

Rozvojem soukromého sektoru a příchodem nových firem, zejména OSRAMu a Linasetu počátkem 21. století, se podařilo překonat období zániku, stagnace řady průmyslových podniků, které v nových podmínkách tržního hospodářství nebyly schopny konkurence.

Po válce bylo německé obyvatelstvo odsunuto a v letech 1945 – 1946 bylo město dosídleno českým obyvatelstvem. Přes rozsáhlé snahy v porevolučních letech zůstává Bruntál hospodářsky slabým regionem, charakterizovaným dlouhodobě nízkým počtem pracovních příležitostí, historickou povahou, která souvisí s poválečným vysídlováním a přesídlováním obyvatelstva, malou kupní silou, relativně vysokým podílem romského obyvatelstva a nízkou vzdělanostní úrovní v oblasti.

Počet obyvatel

K 1. pololetí 2010 byl celkový počet obyvatel v okrese Bruntál 97 633, od 1.1. 2005 se počet obyvatel okresu Bruntál snížil z důvodu převodu obcí Moravský Beroun, Norberčany a Huzová pod okres Olomouc a od 1.1.2007 se počet obyvatel okresu snížil z důvodu převodu obce Sosnová pod okres Opava. V okrese Bruntál je více žen než mužů a ženy se také dožívají vyššího věku než muži - v průměru o 3 roky víc.

Tab. č. 3.2 Počet obyvatel

Ukazatel (celkový počet)	aktuální stav		
	celkem	Z toho ženy	Z toho muži
Obyvatelé	97 633	49 519	48 114
průměrný věk	40	41,5	38,5

Zdroj: Roční analýza stavu a vývoje trhu práce, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info/trh_prace/analiza>.

Ve struktuře obcí a rozmístění obyvatelstva platí stejný - nepřímo úměrný vztah, jako v celé České republice. Ve 3/4 obcí Bruntálského okresu s lidnatostí menší než 500 obyvatel žije pouze 18,5 % obyvatel. Naopak ve čtyřech městech s lidnatostí vyšší než 5 tisíc - Krnov, Bruntál, Rýmařov, Vrbno pod Pradědem, žije 56,1 % obyvatel celého okresu.

Okres Bruntál tvoří 67 samostatných obcí, z toho 7 měst - Bruntál, Krnov, Rýmařov, Vrbno pod Pradědem, Břidličná, Horní Benešov, Město Albrechtice, z nichž Bruntál, Krnov a Rýmařov jsou obce s rozšířenou působností.

V obcích do 2000 obyvatel žije 30 % obyvatel, v obcích do 10 000 obyvatel 31 % obyvatel a ve městech nad 10 000 obyvatel 39 %.

K 1. I. 1998 bylo na území okresu 106 038 obyvatel trvale bydlících. Hustota obyvatel 64/km² je nízká a je odrazem velké rozlohy okresu Bruntál. Nízký průměrný věk obyvatel 35,5 let zařazuje okres Bruntál mezi sedm okresů v ČR, ve kterých ještě pochází k nárůstu obyvatel přirozenou měnou. Příznivý je index stárí - hodnota 71,05 ukazuje, že má výrazné zastoupení předproduktivní generaci na obyvatelstvu a je 6. nejnižší v rámci ČR. Českou národnost má 89 % obyvatel okresu, největší národností menšinou jsou Slováci s 8 %

zastoupením a oproti celorepublikovému průměru je zde vyšší zastoupení romské populace 0,6%.

Průmysl

Bruntál byl založen jako horní město, které prosperovalo díky těžbě drahých kovů v okolí. Od druhé poloviny 18. století bylo centrem textilního průmyslu - lnářského a kožedělného. Po válce fungující firma Moravolen, navazující na tradici výroby firmy Gustav Marburg & Söhne, byla uzavřena z důvodu obrovské konkurence textilu z Číny. Jedinou v současné době fungující menší textilní firmou Batex. V jižní části města je dnes již uzavřený kamenolom s uzavřeným vchodem do štoly. Těžba sopečného tufitu, spojeného s unikátním odkrytím jižní části sopečného pole Uhlířského vrchu probíhal v šedesátých letech minulého století.

Jedním z významných odvětví je výroba plastických hmot. Největší firmou v tomto odvětví je Alfa Plastik - bývalé Lisovny nových hmot, a Linaset, a.s. vyrábějící plastové výlisky a nástroje pro vstřikování plastů. Dalšími firmami jsou Advanced Plastics a Gardena. Firma NOVO se zabývá výrobou balicích strojů a balicí techniky.

Významným zaměstnavatelem v regionu je pobočka zahraniční firmy Osram, působící v prostorách bývalého Hydrometalurgického závodu (HMZ a.s.), následníka Rudných Dolů Jeseník a.s., kde se vyrábějí součásti svítidel, lampy pro projekční techniku, jemné dráty a cívky. V tomtéž areálu působí dvě firmy, které se od společnosti Osram oddělily, firma Global Tungsten&Powders, která vyrábí wolframové a wolframkarbidové prášky a firma Macco, produkující chloridy pro farmaceutické a potravinářské použití.

Stará česká tradice pivovarnictví je v městě zastoupena sladovnou s více než staletou nepřetržitou výrobou. Jedná se o zahuštěné sladové výluhy sirupovité konzistence s charakteristickou vůní a chutí. Ve městě existují zrací sklepy pro potravinářskou výrobu. Tradiční je firma Havlík vyrábějící např. slané tyčinky.

Z důvodu hyperkonkurenčního prostředí a otevřenosti českého průmyslu lze vysledovat i likvidaci tradičních průmyslových odvětví, mezi kterými je zastoupena dříve existující konzervářský závod SELIKO, kde se vyráběli zejména sirupy, kompoty, sterilizovaná zelenina a nápoje (předchůdcem byly Hánácké lihovary a konzervárny - před tím místní pivovar), bývalé společnosti jsou např. ČSAO závod Bruntál, významný výkupce a

producent mlékárenské výroby - Jesenické mlékárny, dále Zemědělské stavby Bruntál - kravíny, silážní jámy, seníky s jeřáby aj., Dřevosloh - výroba nábytku a dýh, zmíněný Moravolen, dnes nahrazen v jižní části jejich bývalých prostor halou obchodního domu Kaufland.

Silné stránky okresu Bruntál

- „Segmenty kvalitního životního prostředí (CHKO Jeseníky), turisticky přitažlivé horské scenérie.
- Výrazné využití hospodářských funkcí lesa.
- Víceodvětvová struktura průmyslové výroby.
- Dlouhodobá tradice v řadě průmyslových odvětvích.
- Dostatek volné pracovní síly.
- Průmyslové zóny v Krnově–Červeném Dvoře a v Rýmařově.
- Hraniční přechod s Polskou republikou na neomezenou tonáž: Vysoká, Bartultovice - Trzebina, Prudnik.
- Vodní nádrž Slezská Harta – má význam vodárenský, protipovodňový, energetický a rekreační.
- Vypracovaná koncepce rozvoje cestovního ruchu mikroregionu Slezská Harta a Akční plán rozvoje cestovního ruchu na Osoblažsku.
- Nízká hladina průměrné mzdy v okrese, nízký zájem investorů.
- Chybějící logistické centrum pro stávající firmy s ohledem na vznik nových pracovních míst.“¹⁰

Slabé stránky okresu Bruntál

- „Periferní poloha okresu v rámci ČR.
- Horský charakter větší části okresu - velké nároky na údržbu dopravní sítě, zhoršená dostupnost v zimním období.
- Výrazné regionální rozdíly v industrializaci území mikroregionů.
- Zastaralost mnoha výrobních zařízení a technologií.
- Vysoká dlouhodobá nezaměstnanost.

¹⁰ Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

- Snižující se ekonomický potenciál.
- Nevyřešené vlastnické vztahy některých pozemků a nemovitostí, např. církevních.
- Nízká mzdová úroveň obyvatelstva v rámci ČR.
- Chybějící rychlostní komunikace – silnice I. třídy jsou jen v malém rozsahu u části okresu.
- Nedořešená koncepce cestovního ruchu v Jesenickém regionu.
- Nízká vzdělanostní úroveň, odliv vysokoškolsky vzdělané populace z okresu.
- Vysoká závislost na sociálních dávkách.
- Špatná regionální dopravní obslužnost.
- Chybějící logistické centrum pro stávající firmy.“¹¹

3.2 Vývoj nezaměstnanosti v krajích ČR a v Moravskoslezském kraji

Zaměstnanost v 1. pololetí 2010 meziročně vzrostla pouze v Libereckém kraji o 2,7 tisíc osob a to především ve vzdělávání, veřejné správa a obrana. Největší pokles byl v Moravskoslezském kraji o 17,2 tisíc osob, v Jihočeském kraji o 12,9 tisíc osob a v Olomouckém kraji o 12,8 tisíc osob.

V Moravskoslezském kraji nejvíce poklesla zaměstnanost ve stavebnictví o 9,1 tisíc osob a těžbě a dobývání o 7,7 tisíc osob. V Jihočeském kraji poklesla zaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu o 9,2 tisíc osob a v Olomouckém kraji v odvětví - velkoobchod, maloobchod, oprava motorových vozidel a doprava a skladování.

Velké regionální rozdíly souvisí s různou odvětvovou strukturou zaměstnanosti a počtem a s strukturou pracovních příležitostí.

Počty zaměstnanců poklesly ve všech krajích, nejvíce v Moravskoslezském, Jihočeském, Středočeském a Pardubickém kraji.

¹¹ Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

Tab. č. 3.3 Zaměstnanost a míra zaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR

	zaměstnanost 15+ (v tis)		míra zaměstnanosti 15-64 (v %)	
	1. pololetí		1. pololetí	
	2009	2010	2009	2010
Celkem	4994,1	4855,1	65,5	64,5
Praha	662	654,9	72	71,1
Středočeský kraj	603	594,7	68,2	66,8
Jihočeský kraj	308,5	295,6	67,7	65,3
Plzeňský kraj	273,8	270,9	66,4	66,1
Karlovarský kraj	145,3	142,9	64,3	64
Ústecký kraj	366,7	361,9	61	60,2
Liberecký kraj	196,2	198,9	62,3	63
Královéhradecký kraj	254	251	64,1	64
Pardubický kraj	238,3	233	65	64
kraj Vysočina	240,9	236,9	65,4	64,6
Jihomoravský kraj	531,3	528,5	64,5	64,4
Olomoucký kraj	293,2	280,4	64,2	61,7
Zlínský kraj	271,3	263,1	64,4	62,6
Moravskoslezský kraj	559,6	542,3	62,3	60,9

Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-01-13]. Dostupný z WWW:

<<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>, vlastní úprava.

Dlouhodobá nezaměstnanost a doba evidence uchazečů dle jednotlivých okresů ČR

V regionech s nadprůměrnou nezaměstnaností je absolutně i relativně vyšší dlouhodobá nezaměstnanost. Nejvyšší podíly uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni déle než 1 rok, byly k 30.6. 2010 v okresech Karviná, Most, Děčín, Bruntál, Šumperk, Tachov a Ústí nad Labem, kde podíl dlouhodobě nezaměstnaných přesahoval hranici 40 % - celorepublikový průměr je 32,1 %. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou nejvíce postiženy Ústecký kraj a Moravskoslezský kraj, naopak nejlépe je na tom Praha a Královéhradecký kraj.

V okresech s vysokou nezaměstnaností byla i nejvyšší průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání, kteří byli vyřazeni z evidence, tj. délka ukončené evidence. Nejdéle byli v evidenci vedeni uchazeči o zaměstnání k 1. pololetí 2010 v okresech Karviná a Most, kde délka ukončené evidence přesahovala 300 dní, v okresech Teplice, Děčín přesahovalo 270 dní. V dalších 23 okresech byla délka ukončené evidence delší než celostátní průměr, který měl hodnotu 220 dní. Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání, kteří byli v evidenci úřadů práce, tzv. délka průběžné evidence, dosahovala nejvyšších hodnot v okresech Karviná 812 dní, Most 761 dní, v okresech Chomutov, Bruntál, Ústí nad

Labem, Děčín přesahovala průměrná délka evidence 600 dní, byla tedy vysoko na průměrem České republiky 474 dní.

Porovnání nezaměstnanosti a volných pracovních míst v okresech Moravskoslezského kraje

Ze 67 obcí okresu Bruntál překročilo 17 obcí míru nezaměstnanosti 25%, z toho 6 obcí překročilo míru nezaměstnanosti 30 %: Jiříkov 45,4 % na Rýmařovsku, Hlinka 38,3 %, Slezské Pavlovice 35,9 % a Slezské Rudoltice 30,6 % na Osoblažsku a Milotice nad Opavou 31,9 % a Roudno 31,3 % na Bruntálsku.

Naopak míra nezaměstnanosti pod 10 % byla registrována pouze v obci - Nová Pláň 6,7 % na Bruntálsku.

Tab. č. 3.4 Porovnání nezaměstnanosti a volných pracovních míst

Okres	Uchazeči						Nově hlášení uchazeči	Volná místa		počet uchazečů na 1 VM	Mnz - %	
	ke konci měsíce	rozdíl proti min.měsíci	absolventi a mladiství		osoby se ZP			ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci		30.11.2010	31.12.2010
			Σ	%	Σ	%						
Bruntál	9 092	1 053	594	6,5	1 485	16,3	1 507	233	-25	39,0	15,8	17,9
Frýdek-Místek	10 710	1 095	781	7,3	1 631	15,2	1 971	409	-65	26,2	8,4	9,5
Karviná	20 940	698	1 286	6,1	2 325	11,1	2 089	445	54	47,1	13,7	14,3
Nový Jičín	9 235	844	466	5,0	1 355	14,7	1 551	359	53	25,7	10,3	11,4
Opava	11 067	1 656	872	7,9	1 279	11,6	2 254	304	-32	36,4	9,5	11,4
Ostrava	21 732	960	1 225	5,6	2 392	11,0	2 423	1 441	-224	15,1	11,4	12,0
Moravskoslezský kraj	82 776	6 306	5 224	6,3	10 467	12,6	11 795	3 191	-239	25,9	11,3	12,4

Zdroj: Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

Mikroregionální rozdíly nezaměstnanosti

Nejvyšší nezaměstnanost z mikroregionálního hlediska byla k 31.12.2010 na Osoblažsku 25,5 % a nejnižší na Krnovsku 14,6 %.

Absolutní počet uchazečů o zaměstnání se v okrese Bruntál v prosinci 2010 zvýšil nejvíce na Bruntálsku 383 uchazečů o zaměstnání, nejnižší byl na Osoblažsku 47 uchazečů o zaměstnání.

Míra nezaměstnanosti vzrostla meziměsíčně nejvíce na Albrechticku 3,6 p.b., nejméně na Krnovsku 1,2 p.b., v okrese Bruntál míra nezaměstnanosti celkem vzrostla k prosinci roku 2010 k předcházejícímu měsíci o 2,1 p.b.

Tab. č. 3.5 Meziměsíční mikroregionální rozdíly nezaměstnanosti

Mikroregion	11/2010		12/2010		ROZDÍL 12/2010 – 11/2010	
	Počet UoZ	Mnz v %	Počet UoZ	Mnz v %	Počet UoZ	Mnz v %
Osoblažsko	328	22,6	375	25,5	+ 47	+ 2,9
Bruntálsko	2 823	16,7	3 206	19,0	+ 383	+ 2,3
Vrbensko	719	15,8	820	18,3	+ 101	+ 2,5
Rýmařovsko	1 304	14,1	1 465	15,8	+ 161	+ 1,7
Albrechticko	621	13,9	762	17,5	+ 141	+ 3,6
Krnovsko	2 244	13,4	2 464	14,6	+ 220	+ 1,2
Okres Bruntál	8 039	15,8	9 092	17,9	1 053	+ 2,1

Zdroj: Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

3.3 Vývoj a struktura nezaměstnanosti v okrese Bruntál

3.3.1 Vývoj nezaměstnanosti

K 31.12.2010 bylo evidováno celkem 9 092 uchazečů o zaměstnání, z toho 4 340 žen – 47,7 %. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání bylo 8 673 dosažitelných, což představuje míru nezaměstnanosti 17,9 %.

Mírou nezaměstnanosti 17,9 % k 31.12.2010 se okres Bruntál zařadil na 2. místo v rámci okresů ČR. Míra registrované nezaměstnanosti za celou Českou republiku činila 9,6 %, tj. 561 551 uchazečů o zaměstnání.

K 31.12.2010 bylo evidováno v okrese Bruntál 233 volných pracovních míst. V porovnání se stejným obdobím roku 2009 bylo k 31.12.2010 evidováno o 40 volných pracovních míst více.

K 31.12.2010 připadlo na 1 volné pracovní místo 39 uchazečů o zaměstnání, k 31.12. 2009 to bylo 42,9 uchazečů o zaměstnání.

Tab. č. 3.6 Průměrná roční míra nezaměstnanosti

Rok	Průměrná roční míra nezaměstnanosti		
	Okres Bruntál	MSK	ČR
2008	9,7	8,4	5,4
2009	13,7	11,1	8,0
2010	15,6	11,9	9,0

Zdroj: Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

V průběhu prosince 2010 se také zaevidovalo 293 osob samostatně výdělečně činných - v prosinci 2009 se zaevidovalo osob samostatně výdělečně činných 145.

V prosinci 2010 bylo vyřazeno celkem 85 osob z evidence úřadů práce z těchto důvodů, např. odmítnutí vhodného zaměstnání, dohodnuté rekvalifikace, atd.. Nejvíce byli vyřazeni uchazeči o zaměstnání v těchto profesích: prodavači v obchodech, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

3.3.2 Struktura nezaměstnanosti

Uchazeči o zaměstnání

„Uchazečů celkem se během roku 2010 v okrese Bruntál zvýšil o 269 na 9 092 osob. Nejvíce ohrožených jsou ženy, občané zdravotně postižení, absolventi a dlouhodobě nezaměstnaní. Nezaměstnanost žen v průběhu roku 2010 stoupla 1,9 p.b. na 47,7 %, tj. v prosinci na 4 340 žen, nezaměstnanost osob zdravotně postižených se mírně snížila o 0,9 p.b., z 1 531 osob na 1 485 osob na konci roku 2010. Během roku 2010 nezaměstnanost absolventů a mladistvých byla rostoucí, z 542 osob na 594, tj. o 0,4 p.b..

Počet dlouhodobě evidovaných - nezaměstnaných nad 12 měsíců se během roku 2010 zvýšil z 2732 na 3385 osob. Počet dlouhodobě evidovaných uchazečů mírně poklesl v listopadu roku 2010 na 3 324 oproti předcházejícímu měsíci tj. o 84 osob. V procentech podíl dlouhodobě evidovaných ke konci roku vzrostl na 37,2 % tj. o 6,2 % oproti začátku roku 2010. Nejvyšší podíl dlouhodobě evidovaných uchazečů byl zaznamenán v říjnu roku

2010 na 43 %, poté se podíl dlouhodobě evidovaných uchazečů mírně snižoval v listopadu na 41,3 % a v prosinci na 37,2 %.

Počet uchazečů nad 50 let věku se během roku 2010 zvýšil z 2 535 na 2 667 osob tj, o 0,6 p.b.. “¹²

Struktura uchazečů dle věku v roce 2010

K 31.12. 2010 oproti 30. 6. 2010 se struktura uchazečů ve věkové kategoriích do 19 let snížila o 0,2 p.b., tj. na 4,4 %. Ve věkové kategoriích 20 – 34 let se počet uchazečů k 2. pololetí 2010 oproti 1. pololetí v % mírně snížil, ve věkové kategorii 35 – 39 let došlo ke mírnému zvýšení počtu uchazečů z 11,1 % v 1. pololetí 2010 na 11,4 % v 2. pololetí 2010. K 31.12. 2010 oproti 30.6. 2010 se ve věkové kategoriích 40-44 let počet uchazečů v % nezměnil, zůstal na 10,4 %. A ve věkové kategoriích 45 – 49 let došlo ke zvýšení počtu uchazečů během roku 2010 o 228 osob. Nejvyšší podíl z celkového počtu uchazečů k 31.12.2010 byl v kategorii 50–54 let - 13,4 % a v kategorii 55-59 let - 13,3 %.

Průměrný věk uchazečů o zaměstnání k 31.12.2010 byl 40,2 let, k 31.12.2009 byl průměrný věk 39,8 let.

Tab. č. 3.7 Struktura uchazečů dle věku

věk	k 31.12.2009		k 30.6.2010		k 31.12.2010	
	absolutně	%	absolutně	%	Absolutně	%
Do 19 let	397	4,8	337	4,6	405	4,4
20-24 let	1 048	12,7	939	12,8	1 150	12,6
25-29 let	825	9,9	716	9,8	879	9,7
30-34 let	955	11,5	817	11,1	1 001	11,0
35-39 let	920	11,1	813	11,1	1 036	11,4
40-44 let	867	10,5	764	10,4	947	10,4
45-49 let	844	10,2	779	10,6	1 007	11,1
50-54 let	1 221	14,8	1 049	14,3	1 215	13,4
55-59 let	1 007	12,2	933	12,7	1 206	13,3
Nad 60 let	189	2,3	188	2,6	246	2,7
Celkem	8 273	100	7 335	100	9 092	100

Zdroj: Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

¹² Viz příloha

Struktura uchazečů dle vzdělání v roce 2010

Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání k 31.12.2010 z hlediska kvalifikace byli uchazeči se středním odborným vzděláním (SOU+OU+OŠ) – 49,2 % a se základním vzděláním – 29,0 %. Tento stav je dlouhodobý.

Počet uchazečů se středním všeobecným vzděláním vzrostl o 31 osob, v % došlo k poklesu o 0,4 p.b., a počet uchazečů s vysokoškolským vzděláním se zvýšil z 2 % na 2,3 % tj. o 62 osob.

Celkem k 31.12.2010 se počet uchazečů dle vzdělání oproti předchozímu roku zvýšil na 9 092 osob, tj. o 819 osob.

Tab. č. 3.8 Struktura uchazečů dle vzdělání

stupeň vzdělání (podle ISCED97)	k 31.12.2009		k 30.6.2010		k 31.12.2010	
	absolutně	%	Absolutně	%	absolutně	%
Bez vzdělání	21	0,2	19	0,3	18	0,2
základní vzdělání	2 496	30,2	2 328	31,7	2 637	29,0
střední odborné (SOU+OU+OŠ)	4 034	48,8	3 376	46,0	4 469	49,2
střední odborné s maturitou (SOU+SOŠ)	1 308	15,8	1 208	16,5	1 471	16,2
střední všeobecné (gymnázia)	247	3,0	254	3,5	285	3,1
Vysokoškolské	167	2,0	150	2,0	212	2,3
Celkem	8 273	100	7 335	100	9 092	100

Zdroj: Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

Struktura absolventů po splnění povinné školní docházky podle vzdělání

Nejpočetnější skupinou jsou absolventi se středním odborným vzděláním s maturitou (SOU+SOŠ) – 38,4% a absolventi se středním odborným vzděláním (SOU+OU+OŠ) – 37,3%.

Počet absolventů bez vzdělání během roku 2010 zůstal beze změn, se základním vzděláním se počet absolventů snížil o 24 uchazečů - na 11,5 %, se středním všeobecným vzděláním se počet uchazečů snížil o 3,1 p.b., tj. o 16 absolventů a s vysokoškolským vzděláním došlo k růstu v počtu uchazečů o 20 absolventů – na 8,6 % v průběhu roku 2010.

Tab. č. 3.9 Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a mladistvích

Stupeň vzdělání (podle ISCED97)	k 30.9.2009		k 30.4.2010		k 30.9.2010	
	Absolutně	%	Absolutně	%	absolutně	%
bez vzdělání	3	0,5	5	0,9	5	0,9
základní vzdělání	58	10,1	91	16,6	67	11,5
střední odborné (SOU+OU+OŠ)	224	38,8	191	34,8	217	37,3
střední odborné s maturitou (SOU+SOŠ)	235	40,7	197	35,9	223	38,4
střední všeobecné (gymnázia)	25	4,3	35	6,4	19	3,3
Vysokoškolské	32	5,6	30	5,4	50	8,6
Celkem	577	100	549	100	581	100

Zdroj: Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW:
http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info.

Struktura uchazečů podle délky nezaměstnanosti v okrese Bruntál v roce 2010

Nejpočetnější skupina nezaměstnaní do 3 měsíců se k 31.12.2010 oproti 30.6. 2010 zvýšila o 1499 uchazečů, tj. o 12,9 p.b.. Nezaměstnaní v délce 3-6 měsíců došlo v % k poklesu o 1,3 p.b., absolutně se počet uchazečů zvýšil na 1 459, tedy o 186 osob. V kategoriích 6-9 měsíců a 9-12 měsíců došlo v průběhu roku 2010 k poklesu, v kategoriích 6-9 měsíců o 192 osob – na 744 uchazečů a v kategoriích 9-12 měsíců o 92 osob – na 624 uchazečů, tj. o 2,9 p.b..

K 31.12.2010 tvořilo kategorii tzv. dlouhodobě nezaměstnaných - nad 12 měsíců, celkem 3 385 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu uchazečů představovali 37,2 %. Ve stejném období předchozího roku to bylo 30,5 %.

Meziročně k 31.12.2010 se počet uchazečů dle délky nezaměstnanosti zvýšil z 8 273 osob na 9 092 osob.

Tab. č. 3.10 Struktura uchazečů dle délky nezaměstnanosti

období	k 31.12.2009		k 30.6.2010		k 31.12.2010	
	Absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
Do 3 měsíců	2 378	28,8	1 381	18,8	2 880	31,7
3 – 6 měsíců	1 491	18,0	1 273	17,3	1 459	16,0
6 – 9 měsíců	994	12,0	936	12,8	744	8,2
9 – 12 měsíců	884	10,7	716	9,8	624	6,9
12 – 24 měsíců	1 118	13,5	1 555	21,2	1 695	18,6
nad 24 měsíců	1 408	17,0	1 474	20,1	1 690	18,6
Celkem	8 273	100	7 335	100	9 092	100

Zdroj: Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

Uchazeči o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti (PvN)

K 31.12.2010 z celkového počtu uchazečů o zaměstnání splňovalo podmínky pro pobírání podpory v nezaměstnanosti 30,8 % uchazečů o zaměstnání, v roce 2009 - 31,4 %, v roce 2008 - 34,0 %.

Z 2 797 uchazečů o zaměstnání pobírajících podporu v nezaměstnanosti tvořil největší podíl 61,2 % uchazeči s podporou v rozmezí 2 501 – 5 500 Kč.

V roce 2010 byl nejnižší podíl 2 % uchazečů, tj. 55 osob s nárokem na podporu do 2 500 Kč.

Průměrná výše vyplácené podpory v nezaměstnanosti k 31.12.2010 byla 5 175 Kč, zvýšila se oproti předcházejícího roku o 117 Kč a proti roku 2008 o 339 Kč.

Tab. č. 3.11 Uchazeči o zaměstnání (UoZ) s nárokem na podporu v nezaměstnanosti

Výše měsíčního nároku na Pvn ¹⁾	rok 2008		Rok 2009		rok 2010	
	Počet UoZ	Podíl UoZ v %	počet UoZ	podíl UoZ v %	počet UoZ	podíl UoZ v %
do 2 500 Kč	164	8,3	66	2,5	55	2,0
2 501 – 5 500 Kč	1 203	60,7	1 644	63,4	1 713	61,2
5 501 – 7 500 Kč	411	20,7	542	20,9	568	20,3
7 501 – 9 500 Kč	126	6,3	201	7,8	264	9,4
9 501 a více Kč	79	4,0	141	5,4	197	7,0
Počet UoZ s nárokem Na Pvn	1 983	100	2 594	100	2 797	100
Průměrný měsíční nárok na Pvn (Kč)	4 836,- Kč		5 058,- Kč		5 175,- Kč	

Zdroj: Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

Doba evidence uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti

Počet uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti se během roku 2010 ve skupině do 3 měsíců zvýšil o 663 uchazečů, v ostatních skupinách došlo k poklesu. K největšímu poklesu došlo ve skupině 3 – 6 měsíců, zde došlo k poklesu uchazečů o 628. Ve skupině 6 – 9 měsíců došlo k poklesu v průběhu roku 2010 jen o 3 uchazeče s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Ve skupině 9 – 12 měsíců byl pokles větší o 0,5 p.b., tj. o 38 uchazečů. U dlouhodobě nezaměstnaných, tedy uchazeči nad 12 měsíců došlo k mírnému poklesu. Ve skupině 12 – 24 měsíců jen o 3 uchazeče, nad 24 měsíců během roku 2010 nemá žádný uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Tab. č. 3.12 Doba evidence uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti

	Doba evidence uchazečů s nárokem na podporu v nez.					
	do 3	3-6	6-9	9-12	12-24	nad 24
	Měsíců	Měsíců	měsíců	Měsíců	měsíců	měsíců
1 Q. 2010	15,7%	13,2%	1,8%	0,9%	0,1%	0,0%
2 Q. 2010	11,8%	7,5%	2,2%	0,7%	0,2%	0,0%
3 Q. 2010	11,6%	7,1%	1,6%	0,7%	0,1%	0,0%
4 Q. 2010	22,6%	6,0%	1,7%	0,4%	0,1%	0,0%

Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>, vlastní úprava.

4. Příčiny nezaměstnanosti a její možnosti ovlivňování v okrese Bruntál

4.1 Příčiny nezaměstnanosti

Zvýšené propouštění zaměstnanců

Velmi významnou roli na poklesu zaměstnanosti sehrály velké firmy, které v době hospodářské krize hromadně propouštěly své zaměstnance, např. Krnovské slévárny ukončily svoji činnost a propustily všech 129 zaměstnanců. V současnosti se většina firem z vlivu krize ještě nedostala a pouze udržují co nejméně zaměstnanců.

Vlivem krize došlo také k ponížení počtu podnikajících osob, které podnikaly na základě subdodávek pro větší firmy.

Odliv pracovních míst z důvodu centralizace

Také probíhající centralizace státní správy neprospívá ke zlepšení zaměstnanosti v okrese Bruntál. Výsledky centralizace v okrese Bruntál z minulých let jsou např.: ukončení činnosti pracoviště ČSÚ, ukončení Vojenské správy, ukončení vojenských posádek v Osoblaze, Bruntále a Dětrichově nad Bystřicí, omezení činnosti VZP, katastrálního úřadu, okresní hygienické stanice atd. Jednalo se o postupné rušení několika set pracovních míst na území okresu Bruntál, které by byly jinak velkým přínosem v boji s vysokou dlouhodobou nezaměstnaností.

Nízká kupní síla obyvatel

Dalším výrazným faktorem ovlivňující vývoj nezaměstnanosti v okrese Bruntál je kupní síla - nejnížší v ČR, čímž jsou postupně „likvidováni“ drobní podnikatelé – osoby samostatně výdělečně činné.

Tab. č. 4.1 Nejbohatší okresy

	Hlavní město	
1.	Praha	131,3
2.	Praha-východ	118,2
3.	Praha-západ	118,1
4.	Plzeň-město	111,7
5.	Mladá Boleslav	107,7

Průměr v ČR	100,0
--------------------	--------------

Zdroj: Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

Tab. č. 4.2 Nejchudší okresy

73.	Znojmo	87,6
74.	Frýdek – Místek	87,2
75.	Hodonín	87,1
76.	Karviná	86,2
77.	Bruntál	85,5

Zdroj: Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

Obyvatel pražské metropole má průměrný disponibilní příjem více jak 220 tisíc Kč ročně, obyvatel okresu Bruntál má v průměru méně než 144 tisíc Kč.

Nízká úroveň mezd

Další příčina je i nízká mzdová úroveň obyvatelstva, lidem se někdy nevyplatí pracovat při minimální mzdě a dojíždět za prací, proto je tu i vysoká závislost na sociálních dávkách.

Zvýšený počet nekvalifikovaných a rizikových skupin

Nejvíce nezaměstnaných jsou obyvatelé s nízkým vzděláním – se základním vzděláním, se středním odborným učilištěm s výučním listem. Na úřadě práce Bruntál se nejvíce zaevidovalo v prosinci roku 2010 nekvalifikovaných pracovníků.

Proto je nutné osoby s nízkým vzděláním rekvalifikovat. Rekvalifikováno bylo k 1. pololetí 2010 - 1 000 uchazečů, tj. meziroční nárůst o 86,9 %, tedy o 465 osob a rekvalifikace zaměstnanců s finančním příspěvkem Úřadu práce bylo k 1. pololetí roku 2010 celkem 55 zaměstnanců, tj. o 205,6 % víc než v 1. pololetí roku 2009. Obyvatelé s vysokoškolským vzděláním odcházejí z okresu Bruntál z důvodu lepšího uplatnění, vyšších mezd. Nejvíce nezaměstnaných jsou absolventi, ženy a lidé před důchodovým věkem.

Další vlivy

Taktéž další vlivy, jako např. špatný stav komunikací, komplikace dopravy v zimních měsících, absence vysokorychlostní komunikace apod., podnikání v okrese Bruntál rozhodně nepřispívá.

Nedostatečná tvorba volných pracovních míst v okrese Bruntál

K 31.12.2010 bylo evidováno 233 volných pracovních míst (VPM) a 9 092 uchazečů o zaměstnání, tj. na 1 volné pracovní místo připadlo 39,0 uchazečů o zaměstnání. V průběhu roku bylo nejvíce volných pracovních míst v dubnu 254, v červenci 259 a v listopadu 258. Průměrný měsíční stav evidované poptávky v roce 2010 byl 233 volných pracovních míst (v roce 2009 průměrný stav 186, v roce 2008 průměrný stav 505 volných pracovních míst).

Tab. č. 4.3 Volná pracovní místa

	1/2010	2/2010	3/2010	4/2010	5/2010	6/2010	7/2010	8/2010	9/2010	10/2010	11/2010	12/2010
Stav volných pracovních míst ke konci měsíce	200	192	229	254	231	209	259	238	245	246	258	233

Toky volných pracovních míst v průběhu měsíce:

Nově hlášená volná pracovní místa	119	110	195	178	179	152	155	177	115	117	142	85
Obsazená volná pracovní místa	109	107	155	149	199	172	102	197	105	116	119	108
Zrušená volná pracovní místa	3	11	3	4	3	2	3	1	3	0	11	2

Zdroj: Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

Relativně bez větších problémů si v okrese najdou práci např. lékaři, kovodělníci a obchodní zástupci, a dále sezónně zedníci a řidiči nákladních automobilů.

4. 2. Možnosti ovlivňování nezaměstnanosti v okrese Bruntál pomocí politiky zaměstnanosti

V okrese Bruntál bylo v lednu - prosinci 2010 vytvořeno v rámci Aktivní politiky zaměstnanosti celkem 894 nových pracovních míst, z toho nejvíce 547 v rámci nástroje Evropského sociálního fondu – veřejně prospěšné práce.

Tab. č. 4.4 Aktivní politika zaměstnanosti v lednu – v prosinci 2010

Ukazatel	Bruntál	Frýdek-Místek	Karviná	Nový Jičín	Opava	Ostrava	celkem MSK
Veřejně prospěšné práce	0	41	25	211	89	153	519
ESF – VPP	547	260	455	162	194	232	1 850
ESF – SÚPM	239	464	495	177	495	312	2 182
SÚPM zřízená zaměstnavateli	42	0	52	0	31	1	126
SÚPM vyhrazená zaměstnavateli	0	137	232	233	54	419	1 075
SVČ SÚPM-SVČ zřízená UoZ	53	49	80	54	136	105	477
CHPM-SVČ osob se ZP	0	0	0	2	0	3	5
CHPD vytvořená zaměstnavateli	3	36	4	8	13	0	64
CHPM vytvořená zaměstnavateli	10	11	0	0	0	8	29
Celkem	894	998	1 343	847	1 012	1 233	6 327
příspěvek na zapracování	0	0	0	0	0	3	3
příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0	0	0	0	0	0
příspěvek na provoz CHPD, CHPM, CHPM-SVČ	107	156	134	184	406	377	1 364
příspěvky celkem	107	156	134	184	406	380	1 367
<i>uchazeči zařazení do rekvalifikací</i>	1 539	1 574	2 583	1 419	1 543	2 351	11 009
<i>zájemci zařazení do rekvalifikací</i>	55	16	11	20	5	14	121

Zdroj: Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

Veřejně prospěšné práce

V roce 2010 nebyla podána žádná žádost na veřejně prospěšné práce financované z Aktivní politiky zaměstnanosti. Všechny pracovní příležitosti byly řešeny prostřednictvím projektu a spolufinancované z Evropského sociálního fondu.

Na veřejně prospěšné práce bylo vyplaceno 2 268 307 Kč, šlo o pokrytí závazků z uzavřených dohod roku 2009.

Společensky účelná pracovní místa – Samostatně výdělečná činnost zřízená uchazeči o zaměstnání

V roce 2010 bylo na Úřad práce podáno 74 podnikatelských záměrů podaných uchazeči o zaměstnání. Z tohoto počtu bylo schváleno a zřízeno 53 pracovních míst. Na zřízení těchto míst bylo vyplaceno z Úřadu práce 5 784 795 Kč. Všechny finanční prostředky byly vyplaceny formou jiného účelově určeného příspěvku.

O tuto formu příspěvku mohli žádat uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadě práce v Bruntále pouze:

„Osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců.

Osoby, které nemohou bez použití nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti nalézt vhodné zaměstnání a jejich evidence by dosáhla pětíměsíční délky:

- osoby se zdravotním postižením,
- osoby do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- osoby starší 50 let věku,
- osoby, které potřebují zvláštní pomoc.

Osoby, kterým bude po 31.12.2009 v důsledku změn kritérií pro posuzování invalidity po provedené kontrolní lékařské prohlídce odejmuta nebo snížena dávka podmíněná dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem - invalidní důchod.“¹³

Podmínkou získání finančního příspěvku bylo absolvování školení pro uchazeče o zaměstnání k začínající podnikatelské činnosti, zajišťovaného externí firmou pro Úřad práce.

Příspěvek byl poskytován také s ohledem na vynaložené vlastní náklady, na potřebnost služeb v dané oblasti, na míru nezaměstnanosti v místě podnikání a na jiné skutečnosti, které ovlivňují trh práce v regionu.

¹³ Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavateli

Úřad práce obdržel v roce 2010 od zaměstnavatelů 52 podnikatelských záměrů na úhradu nákladů na zřízení nových pracovních míst nebo vyhrazených míst.

Celkem bylo vytvořeno 42 pracovních míst a vyplaceno bylo 7 926 404 Kč. Finanční prostředky byly poskytnuty formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů - ve výši 4 238 214 Kč, jednalo se o úhradu závazků z dohod uzavřených v roce 2009, formou příspěvku na nově zřízená pracovní místa bylo vyplaceno 3 688 190 Kč. Formou příspěvku na zřízení SÚPM bylo vytvořeno 42 pracovních míst a formou příspěvku na mzdové náklady nebyly vyhrazeny žádná pracovní místa.

„Příspěvek byl poskytován na vyhrazená pracovní místa, která byla obsazována uchazeči o zaměstnání:

Osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců

Osoby, které nemohou bez použití nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti nalézt vhodné zaměstnání a jejich evidence by dosáhla pětíměsíční délky:

- osoby se zdravotním postižením
- osoby do 20 let věku
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
- osoby pečující o dítě do 15 let věku
- osoby starší 50 let věku
- osoby, které potřebují zvláštní pomoc

Osoby, kterým bude po 31.12.2009 v důsledku změn kritérií pro posuzování invalidity po provedené kontrolní lékařské prohlídce odejmuta nebo snížena dávka podmíněná dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem - invalidní důchod.

Absolventi vysokých škol – obor lékař, absolventem se rozumí osoba po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku – bez praxe v oboru. Podmínkou poskytnutí příspěvku je místo výkonu práce v okrese Bruntál a zaměstnání v absolvovaném

oboru či specializaci. Cílem tohoto příspěvku je obsazení dlouhodobě uvolněných pracovních míst a zamezení odchodu kvalifikovaných pracovníků mimo náš okres.“¹⁴

Příspěvek na zapracování

V rámci tohoto nástroje nebyla v roce 2010 podána žádná žádost.

Podpora vytváření pracovních míst pro občany se zdravotním postižením

- OSVČ občanů se zdravotním postižením

V roce 2010 nebyla uchazeči o zaměstnání podána žádná žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

- zřízení chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen

V roce 2010 bylo podáno 9 žádostí o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněných pracovních míst nebo na zřízení chráněných pracovních dílen. Celkem bylo vyplaceno 1 462 332 Kč a vytvořeno 13 pracovních míst.

- příspěvek na provoz chráněných dílen (CHPD), chráněných pracovních míst (CHPM), SVČ

V roce 2010 bylo podáno 7 žádostí o příspěvek k částečné úhradě provozních nákladů CHPM a CHPD. Bylo uzavřeno 6 dohod na částečnou úhradu provozních nákladů na 107 osob se zdravotním postižením a vyplaceno bylo 3 040 050 Kč. Jednalo se většinou o úhradu nákladů provozních zaměstnanců, nájemného a paliv a energií.

Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání

V lednu - prosinci 2010 bylo v okrese Bruntál zařazeno celkem 1 539 uchazečů o zaměstnání do rekvalifikací, z toho v měsíci prosinci 2010 bylo zařazeno 60 uchazečů o zaměstnání.

¹⁴ Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

Tab. č. 4.5 Nejčastější zájem byl o rekvalifikační kurzy

typ kurzu	počet zařazených UoZ
PC kurzy	347
Pracovník v sociálních službách	179
Řidiči – „C“, „CE“, „D“, „T“	107
Základy podnikání	106
Administrativní pracovníci	97
Svářečské kurzy	91
Účetnictví – podvojně, jednoduché	43

Zdroj: Roční analýza stavu a vývoje trhu práce, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info/trh_prace/analyza>.

V prosinci 2010 byla poskytnuta rekvalifikace 3 zájemcům o zaměstnání, od počátku roku byla rekvalifikace poskytnuta 55 zájemcům o zaměstnání.

V roce 2010 bylo uzavřeno 237 Dohod o provedení rekvalifikace, z toho 72 Dohod o provedení rekvalifikace financovaných z Aktivní politiky zaměstnanosti. Úřad práce využil možnost financování rekvalifikačních kurzů z Národního individuálního projektu – Rekvalifikace a poradenská činnost. V rámci celkového počtu rekvalifikací bylo uzavřeno 165 Dohod o provedení rekvalifikace.

V oblasti rekvalifikací byla věnována zvýšená pozornost fyzickým osobám do 25 let věku, uchazečům se zdravotním omezením, uchazečům o zaměstnání se základním vzděláním, uchazečům postižených hospodářskou krizí, uchazečům nad 50 let věku, nebo dlouhodobě nezaměstnaným osobám. Snahou pracovníků úřadu práce bylo pomoci těmto uchazečům o zaměstnání v odstranění jejich znalostních handicapů, které brání jejich opětovnému návratu na trh práce.

Největší počet uchazečů byl zařazen do rekvalifikačních kurzů, které si kladly za cíl podporu, rozvoj a zvýšení počítačové gramotnosti uchazečů o zaměstnání. Těmito kurzy prošlo 347 uchazečů. Další nejvíce navštěvované kurzy byly kurzy pro pracovníky v sociálních službách – 179 uchazečů a řidičské kurzy – 107 uchazečů.

Tab. č. 4.6 Rekvalifikace uchazečů (zájemců) o zaměstnání a zaměstnanců

Ukazatel (celkový počet)	rok 2009	rok 2010	Rozdíl	
			rok 2010 – rok 2009	
			absolutně	v %
rekvalifikace uchazečů o zaměstnání				
zahájené rekvalifikační kurzy (včetně projektů ESF)	260	237	- 23	- 8,8%
Osoby zařazených do rekvalifikací	1 605	1 594	- 11	- 0,7 %
z toho zájemců	33	55	+ 22	+ 66,7 %
„ukončili rekvalifikaci“ ¹⁵	1 349	1 597	+ 248	+ 18,4 %
z toho úspěšně	1 122	1 350	+228	+ 20,3 %
„umístění po rekvalifikaci“ ¹⁶	428	678	+ 250	+ 58,4 %
rekvalifikace zaměstnanců s finančním příspěvkem ÚP				
zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanci byli rekvalifikováni	12	19	+ 7	+ 58,3 %
zaměstnanci zařazení do rekvalifikací	45	81	+ 36	+ 80,0 %
Externí poradenská činnost				
Osoby zařazené do externí poradenské činnosti	1 474	1 745	+ 271	+ 18,4%

Zdroj: Roční analýza stavu a vývoje trhu práce, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info/trh_prace/analyza>.

Zaměstnanecké rekvalifikace

V roce 2010 bylo Úřadem práce v Bruntále uzavřeno 43 dohod o zaměstnaneckých rekvalifikacích pro 81 zaměstnanců. Jednalo se o tyto rekvalifikace – svářeč s počtem 38, strojní kovářské práce - 18, pracovník v sociálních službách - 13, řidič přeprav nebezpečných nákladů ADR - 3, kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách - 2, mezinárodní svářečský inženýr - 2, získání řidičského oprávnění RB-C - 1, výroba, instalace a opravy elektrických strojů a přístrojů - 1, řidič skupiny "CE" (držitel skupiny "C") - 1, výcvik obsluh stavebních strojů - strojnický průkaz - 1, průkaz profesní způsobilosti řidiče C, CE - 1.

¹⁵ ¹⁾ včetně osob zařazených do rekvalifikací v předchozím roce

¹⁶ ²⁾ do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace

Tyto rekvalifikace jsou směřovány na udržení zaměstnanosti u zaměstnavatelů a uplatnění stávajících zaměstnanců v pracovním poměru u mateřských organizací.

Tab. č. 4.7 Nejčastější zaměstnanecké rekvalifikace

typ kurzu	počet zařazených zaměstnanců
Svářečské kurzy	38
Strojní kovářské práce	18
Pracovník v sociálních službách	15
Řidič přeprav nebezpečných nákladů ADR	3

Zdroj: Roční analýza stavu a vývoje trhu práce, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info/trh_prace/analyza>.

Průměrná finanční částka na úhradu nákladů na 1 rekvalifikovaného uchazeče o zaměstnání byla 7 512 Kč a na úhradu nákladů na 1 rekvalifikovaného zaměstnance 19 749 Kč.

Průměrná částka na úhradu nákladů na 1 uchazeče o zaměstnání zařazeného do poradenských činností byla 2 967 Kč.

Tab. č. 4.8 Financování rekvalifikačních programů

Finanční náklady na rekvalifikace v roce 2010	Kč
na úhradu nákladů na zaměstnaneckou rekvalifikaci	1.599.705,20
na úhradu nákladů vzdělávacím zařízením za rekvalifikační kurzy	13.432.062,50
na úhradu nákladů uchazečům rekvalifikace (cestovné, ubytování)	1.151.676,-

na úhradu nákladů na poradenské činnosti	4.096.554,-
na úhradu nákladů uchazečům poradenské činnosti (cestovné, ubytování)	19.886,-

Zdroj: Roční analýza stavu a vývoje trhu práce, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info/trh_prace/analyza>.

Externí poradenská činnost

V roce 2010 bylo uzavřeno 153 dohod o provedení poradenské činnosti se vzdělávacími zařízeními. Tyto poradenské činnosti byly financovány z Aktivní politiky zaměstnanosti - 30 nebo z Národního individuálního projektu Operační program Lidské zdroje a

zaměstnanost - 123, spolufinancovaného Evropskou unií a Státním rozpočtem České republiky.

Nabídku na zařazení sepsalo 1 745 uchazečů o zaměstnání, z nichž bylo zařazeno na poradenské činnosti financované z Aktivní politiky zaměstnanosti 340 uchazečů a do poradenské činnosti financované z projektu bylo zařazeno 1 405 uchazečů.

Externě zabezpečované poradenské činnosti se zaměřily na motivaci a aktivizaci uchazečů o zaměstnání, na diagnostikování jejich pracovního a osobnostního potenciálu. Snažily se pomoci při rozhodování o dalších možnostech rozvoje klienta, jeho uplatnění, profesního vzdělávání a předpokladu k začlenění se na trh práce, včetně pomoci při vyhledávání nového zaměstnání. Jednalo se o tyto poradenské činnosti, např.:

- Motivačně poradenský blok – Rychlý návrat,
- Skupinové poradenství - Program pro dlouhodobě nezaměstnané,
- Poradenský program pro osoby se zdravotním postižením,
- Motivačně poradenský blok – Nová kariéra.

Poradenské činnosti - interní

V roce 2010 i nadále pokračovaly poradenské aktivity realizované formou poradenských dnů na pobočkách Úřadů práce v Bruntále, Vrbně pod Pradědem, Rýmařově a Krnově.

V rámci činnosti psychologa bylo obslouženo 1 969 uchazečů o zaměstnání. Z toho v 62 skupinách 917 uchazečů a 1 052 uchazečů individuálně.

Poradenských aktivit speciálního poradenství se zúčastnilo 1 043 uchazečů o zaměstnání.

V rámci skupinového poradenství bylo v 68 skupinách 566 uchazečů a v rámci individuálního poradenství 477 uchazečů o zaměstnání.

Výdaje na politiku zaměstnanosti

V roce 2010 bylo vynaloženo na politiku zaměstnanosti celkem 290 070 Kč, tj. o 2,3 % víc než v roce 2009. Z toho bylo nejvíc vynaloženo na pasivní politiku zaměstnanosti, celkem 166 836 Kč, tj. o 21 986 Kč méně než v roce 2009. Naopak na Aktivní politiku zaměstnanosti bylo vynaloženo v roce 2010 více než v roce 2009 o 28 464 Kč.

Tab. č. 4.9 Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)

Položka	rok 2009	rok 2010	rozdíl rok 2010 – rok 2009	
			absolutně	v %
výdaje na politiku zaměstnanosti celkem (PZ)	283 592	290 070	+ 6 478	+ 2,3
V tom - na aktivní politiku (APZ)	94 770	123 234	+ 28 464	+ 30,0
- na pasivní politiku (PPZ)	188 822	166 836	- 21 986	- 11,6
podíl APZ na PZ v %	33,4	42,5		

Zdroj: Roční analýza stavu a vývoje trhu práce, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info/trh_prace/analyza>.

Podíl účastníků podporovaných nástroji a opatřeními APZ

Nejvyšší podíl účastníků, kteří byli podporováni nástroji a opatřeními Aktivní politiky zaměstnanosti byly v roce 2010 dlouhodobě nezaměstnaní – 79,9 % a ženy – 50,1 % a nejnižší podíl tvořily osoby 20 let věku – 4,4 %.

Tab. č. 4.10 Podíl účastníků podporovaných nástroji a opatřeními APZ v průběhu roku 2010 ze skupin nezaměstnaných

Cílová skupina ^{*)}	Podíl účastníků (%)
Osoby do 20 let věku	4,4
Osoby starší 50 let věku	23,5
Dlouhodobě nezaměstnaní (v evidenci déle než 5 měsíců)	79,9
Osoby pečující o dítě do 15 let věku	17,3
Ženy	50,1

Zdroj: Roční analýza stavu a vývoje trhu práce, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info/trh_prace/analyza>.

Podíl finančních prostředků vynaložených na jednotlivé nástroje APZ

Nejvíce bylo v roce 2010 vynaloženo z Aktivní politiky zaměstnanosti a Evropského sociálního fondu na veřejné prospěšné práce 35,8 % a rekvalifikace, pracovní rehabilitace a

poradenské činnosti – 35,3 %. Nejméně bylo vynaloženo na chráněné pracovní díly a chráněná pracovní místa – 3,7 %.

Tab. č. 4.11 Podíl finančních prostředků včetně výdajů v rámci ESF

Nástroj APZ	Podíl (%)
Rekvalifikace, pracovní rehabilitace a poradenské činnosti	35,3
Společensky účelná pracovní místa	25,2
Veřejně prospěšné práce	35,8
Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa	3,7

Zdroj: Roční analýza stavu a vývoje trhu práce, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info/trh_prace/analyza>.

Projekty financované z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR

V roce 2010 pokračovala nadále realizace projektů, které byly spolufinancovány z Evropského sociálního fondu a také ze státního rozpočtu České republiky. Jednalo se o tyto tři projekty:

Veřejně prospěšné práce (OP LZZ)

Projekt je zaměřen na udržení a obnovení pracovních návyků uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, a jejich motivace a aktivizace k práci a k získání finančních prostředků z pracovní činnosti.

Společensky účelná pracovní místa-vyhrazená(OP LZZ)

Prostřednictvím realizace tohoto projektu je cílem přispět k dlouhodobějšímu, případně trvalému pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s méně závažnými handicapy na trhu práce, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Hlavním cílem je zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti osob z ohrožené skupiny a tím i případnému sociálnímu vyloučení, závislosti na sociálních dávkách a snížení životní úrovně.

Projekt „Vzdělávejte se!“ (OP LZZ)

- Veřejně prospěšné práce OP LZZ

V roce 2010 také pokračovala realizace projektů v rámci Operačního projektu Lidské zdroje a zaměstnanost, který je financován z prostředků Evropského sociálního fondu 85 % a státního rozpočtu České republiky 15 %.

V rámci tohoto projektu bylo přijato 117 žádostí a vytvořeno 547 pracovních příležitostí.

Také byla dána možnost ke krátkodobému umístění uchazečů o zaměstnání širší skupině uchazečů, kterým je věnována zvýšená péče a zamezení ztráty pracovních návyků u dlouhodobě evidovaných uchazečů. V rámci veřejně prospěšných prací se podařilo vytvořit pracovní příležitosti v rámci škol a tělovýchovných jednot obcí – údržbářské práce na sportovištích. Také bylo vytvořeno několik pracovních příležitostí v rámci zajištění organizace veřejné služby.

Z dlouhodobého hlediska se jedná o nástroj, který sezónně řeší snížení nezaměstnanosti v určitých mikroregionech a bývá tak jedinou pracovní příležitostí. Jedná se o pracovní příležitosti zaměřené na nekvalifikované práce - údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činností ve prospěch obce. Za pomoci tohoto nástroje se podařilo úřadu práce umístit do zaměstnání většinou uchazeče o zaměstnání dlouhodobě evidované, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let věku.

V rámci tohoto projektu bylo v roce 2010 vyplaceno celkem 41 853 599 Kč.

- Společensky účelná pracovní místa

V rámci projektu SÚPM OP LZZ bylo podáno 216 žádostí, na základě kterých bylo vyhrazeno 239 pracovních míst. Celkem bylo v roce 2010 vyplaceno 17 340 692 Kč.

- Projekt „Vzdělávejte se!“

Projekt je zaměřen na zaměstnavatele, kteří z důvodů celosvětové finanční krize a hospodářské recese museli nebo budou muset omezit výrobu ve svých provozech, a jejich zaměstnance. V rámci projektu zaměstnavatelé získávají finanční prostředky na realizaci

vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří jsou ohroženi negativními důsledky organizačních změn podniku z důvodu krize.

Zaměstnavatelé dostávají příspěvek na úhradu nákladů na vzdělávání svých zaměstnanců a také na náhradu mzdy, včetně sociálního a zdravotního pojištění a cestovních náhrad - po dobu, kdy se jejich zaměstnanci účastní vzdělávání.

V roce 2010 bylo podáno v projektu „Vzdělávejte se!“ 103 žádostí od 21 firem. Bylo podpořeno 724 zaměstnanců. Celkem byla zaměstnavatelům v roce 2010 vyplacena částka ve výši 18 855 857 Kč.

Tab. č. 4.12 Realizace projektu „Vzdělávejte se!“

Ukazatel	OP LZZ
Počet uzavřených dohod	59
Počet zaměstnavatelů	16
Počet zaměstnanců - účastníků školení	724
Objem vyplacených příspěvků celkem (Kč)	18.855.857,-
z toho - náklady vzdělávání (kurzovné)	10.755.994,-
- příspěvky na mzdy	7.976.333,-
- příspěvky na cestovné	123.530,-

Zdroj: Roční analýza stavu a vývoje trhu práce, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info/trh_prace/analyza>.

5. Návrhy a doporučení

V okrese Bruntál jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaní, ženy s malými dětmi, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby v předdůchodovém věku, osoby s různými handicapy, např. osoby se zdravotním postižením.

Pro tyto problémové skupiny jsou navržena tyto řešení v těchto oblastech:

5.1 Opatření hospodářské politiky, která mohou pozitivně působit na český trh práce

Podpořit ženy

V posledním roce mateřské dovolené podpora školení, změna kvalifikační struktury na přípravu budoucí práce, např. rekvalifikace, popř. doplnit si další znalosti ve formě dálkového studia.

Podpořit dlouhodobou zaměstnanost

Alokovat peníze do mikroregionů, kde je nejvyšší dlouhodobá nezaměstnanost na vytvoření nových pracovních míst, např. na veřejně prospěšné práce, společensky účelné pracovní místa, tím vytvoříme nová pracovní místa, podpoříme zaměstnanost, začleníme nezaměstnané do pracovního procesu a motivujeme je k hledání nové lépe placené práce.

Podpořit zaměstnanost osob v předdůchodovém věku

Podpora vzdělávacích kurzů např. kurzy výpočetní techniky, rekvalifikačních kurzů zaměřené na oblast služeb, lidé v produktivním věku s dlouholetou praxí mohou najít nové uplatnění na trhu práce.

Podpořit zaměstnanost osob s různými handicapy

Pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením, např. vytváření nových lepších pracovních podmínek, která budou vyhovovat pro zaměstnávání těchto osob.

Zvýšit příspěvek na vytvoření chráněných pracovních míst nebo na chráněné pracovní dílny a zvýšit příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele, tím je motivujeme zaměstnávat osoby s různými handicapy.

Podpora zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků financované z ESF

Podpora rekvalifikace např. informační technologie, cizí jazyky, dále poradenství pro zaměstnance k snadnějšímu vyhledávání nového pracovního místa nebo podpora OSVČ - např. poradenství, rekvalifikace, odborná praxe, atd..

Posílení aktivní politiky zaměstnanosti financované z ESF

Pomocí zprostředkování zaměstnání, poradenské činnosti nebo také posílit poradenské programy, motivační aktivity pro dlouhodobě nezaměstnané, rekvalifikace.

Také je nezbytná podpora uplatnění na trhu práce - vytvářením nových pracovních míst, např. formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů, nebo podpora veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí, zajištění odborné praxe – např. pro absolventy, podpora začínajícím OSVČ a programy prevence dlouhodobé nezaměstnanosti.

A pro handicapované je důležitá podpora zaměstnání těchto osob např. pracovní rehabilitace, tvorba chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny.

Podpora integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce financované z ESF

Podpora nástrojů a činností, které motivují ohrožené skupiny k zaměstnání a jeho udržení a k dalšímu profesnímu vzdělávání nebo poradenské služby pro nezaměstnané, také nová pracovní místa pro ohrožené skupiny na trhu práce, včetně pracovních míst na zkoušku, pro získání pracovních zkušeností zejména pracovních dovedností, návyků a podpora udržitelnosti pracovních míst pro rizikové cílové skupiny, např. příspěvky pro zaměstnavatele při zaměstnání těchto osob.

5.2 Opatření hospodářské politiky, která mohou pozitivně působit na trh práce v okrese Bruntál

Podpořit zaměstnanost žen

Podpora výstavby nových školek v mikroregionech, kde je dostatek malých dětí, ženy s malými dětmi tak nemusí čekat na volné místo ve školce ve městech v okolí, ve kterých musí např. dopředu zapsat své dítě do předškolní docházky, ale mohou nastoupit do práce.

Podpořit zaměstnanost pro dlouhodobě nezaměstnané

Zvýhodnění mikroregionů postižených vysokou dlouhodobou nezaměstnaností v rámci dotační politiky a veřejných zakázek by bylo přínosem pro zlepšení postavení místního trhu práce.

Podpořit zaměstnanost osob v předdůchodovém věku

Prohlubování a získání vzdělávání uchazečům nad 50 let věku, protože od jejich studií po dnešní dobu jsou jejich znalosti nedostatečné v některých oblastech, např. výpočetní technika nebo cizí jazyk. S jejich dlouholetou praxí a zkušenostmi si tak mohou snáze najít vhodné zaměstnání.

Podpořit zaměstnanost

Zlepšit stav místních komunikací, realizace plánovaného obchvatu města Krnov, vybudování vysokorychlostní komunikace a zajímavé pobídky pro investory.

6. Závěr

Nezaměstnanost se stala součástí života lidí v moderní společnosti, ale práce má v tomto životě i nadále hlavní roli. Příčiny problému nezaměstnanosti jsou chápány jako komplexní - kulturní, politické a ekonomické.

Aktivní politika zaměstnanosti může sehrát protiváhu selektivity pracovního trhu významnou roli a nemusí přitom narušovat jeho flexibilitu.

V okrese Bruntál jsou nejvíce ohroženy tyto skupiny nezaměstnaných - ženy s malými dětmi, dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči nad 50 let, osoby s různými handicapy, např. osoby se zdravotním postižením.

V diplomové práci jsou uvedeny návrhy a doporučení orientované na opatření hospodářské politiky, která pozitivně působí na český trh práce a na trh práce v okrese Bruntál.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti financované Českou republikou nebo Evropským sociálním fondem jsou důležité k podpoře zaměstnanosti, zvýšení zaměstnatelnosti, snížení nezaměstnanosti a k pružnosti trhu práce.

7. Seznam použité literatury

Knihy:

1. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
2. JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
3. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
4. SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
5. SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.
6. ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A, Sylaby k přednáškám*, Ostrava: Ekonomická fakulta VŠB-TUO, 2006
7. TVRDOŇ, M. Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice a její možné důsledky. *Odborný časopis Ekonomické fakulty VŠB-TU Ostrava*, 2008, roč. 11, č.1, s. 53-63. ISSN 1212-3951.

Internet:

8. Okres Bruntál, Bruntál: BRUNTÁL.net, 2011, [cit. 2011-01-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.bruntal.net/2004052003-okres-bruntal>>.
9. Úřad práce v Bruntále, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info>.

10. Statistiky nezaměstnanosti, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-01-13]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

11. Český statistický úřad MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ, Praha: czso.cz, 2011, [cit. 2011-01-13]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/okres_bruntal>.

12. Roční analýza stavu a vývoje trhu práce, Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info/trh_prace/analyza>.

13. Z historie Bruntálu, Bruntál: MěÚ Bruntál, 2011, [cit. 2011-01-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.mubruntal.cz/historie-mesta-bruntalu/d-934283/p1=14362>>.

14. Programové období 2007 – 2013. Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-02-03]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_zprostredkujiciho_subjektu/opatreni_1_2>.

15. Programové období 2007 – 2013. Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-02-03] dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_zprostredkujiciho_subjektu/opatreni_2_1>.

16. Programové období 2007 – 2013. Praha: MPSV, 2011, [cit. 2011-02-03] dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_zprostredkujiciho_subjektu/opatreni_3_3>.

Legislativa:

17. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

8. Seznam zkratek

tzn. – to znamená

apod. – a podobně

např. – například

tj. – to je

ČR – Česká republika

a.s. – akciová společnost

p.b. – procentní bod

atd. – a tak dále

Kč – Koruna česká

VZP – Všeobecná zdravotní pojišťovna

SÚPM – Společensky účelná pracovní místa

CHPD – Chráněná pracovní dílna

CHPM – Chráněná pracovní místa

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

ÚP – Úřad práce

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

UoZ – uchazeč o zaměstnání

APZ – Aktivní politika zaměstnání

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB - TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že jeden výtisk diplomové práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

Bc. Lucie Trnavská
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:
Hynčice 213
Město Albrechtice
793 95

